

УДК 349.22-055.2

І.В. Шульженко

ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ Й ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК – ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Статтю присвячено визначенню правових колізій, які виникають при застосуванні норм, що забезпечують єдність і диференціацію правового регулювання праці жінок-працівників ОВС України. Автор здійснює аналіз ефективності таких норм та надає пропозиції щодо їх удосконалення.

Ключові слова: єдність і диференціація правового регулювання, жінки-працівники ОВС України.

Статья посвящена определению правовых коллизий, которые возникают во время применения норм, обеспечивающих единство и дифференциацию правового регулирования труда женщин-сотрудников ОВД Украины. Автор осуществляет анализ эффективности таких норм и вносит предложения по их усовершенствованию.

Ключевые слова: единство и дифференциация правового регулирования, женщины-сотрудники ОВД Украины.

The article is devoted to the determination of legal collisions that arise during the application of rules ensuring the unity and differentiation of the legal adjusting of labor of the women' staff in OIA of Ukraine. The author analyzes the effectiveness of such rules and makes the suggestions for their improvement.

Key words: the unity and differentiation of the legal adjusting, women staff in OIA of Ukraine.

Професія міліціонера нині не винятково чоловіча. Жінки-працівники органів внутрішніх справ (далі – ОВС) України нарівні з чоловіками виконують усі службові й професійні обов'язки [1, с. 16]. Але, враховуючи правові колізії, які виникають у процесі застосування норм, що надають додаткові гарантії всім працюючим жінкам, і норм, що передбачають певні заборони та обмеження для жінок-працівників ОВС України, однією з теоретичних і практичних *проблем* трудового права України можна вважати проблему єдності й диференціації правового регулювання праці жінок-працівників ОВС України.

Ролі та значенню праці жінок, що проходять службу в міліції, їх правовому та соціальному захисту були присвячені праці таких правників як Т. А. Іванова [2, с. 17], О. В. Лавриненко [3, с. 106], Н. А. Чередніченко [4, с. 9], але в науковій літературі не досліджувалися питання правових колізій,

що виникають між нормами, які забезпечують єдині для всіх жінок гарантії у трудових правовідносинах, і нормами, застосуванням яких здійснюють диференціацію правового регулювання праці жінок-працівників ОВС України.

Метою статті є визначення правових колізій, які виникають при застосуванні норм, що забезпечують єдність і диференціацію правового регулювання праці жінок-працівників ОВС України, аналіз ефективності таких норм та надання пропозицій щодо їх удосконалення.

Однією з особливостей трудового права України є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні праці [5, с. 116].

Сутність такого принципу полягає в тому, що держава, з одного боку, створює єдині для всіх умови праці та забезпечує рівні права й гарантії в трудових правовідносинах, а з іншого, враховуючи умови праці, стать, вік та стан здоров'я найманого працівника, диференціює правове регулювання праці.

Єдність правового регулювання праці полягає в тому, що право на працю – це конституційне право громадян України (ст. 43 Конституції України), яке гарантоване всім громадянам незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак (ст. 24 Конституції України).

Гарантуючи рівність конституційного права на працю, стаття 2-1 КЗпП України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Єдність правового регулювання трудових правовідносин забезпечується нормою статті 3 КЗпП України, яка передбачає, що законодавством про працю регульовано трудові правовідносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

Таким чином, єдність правового регулювання праці жінок-працівників ОВС безпосередньо пов'язана з уніфікацією законодавства про працю, яка усуває невиправдані випадки диференціації та забезпечує єдине застосування законодавства про працю відносно всіх найманих працівників.

Одночасно Конституція України, КЗпП України і окремі нормативно-правові акти, якими регульовано трудові правовідносини, передбачають диференціацію правового регулювання праці за певними ознаками. Диференціація правового регулювання праці полягає в особливостях виникнення, змінення та припинення трудових правовідносин із певною категорією працівників; в особливостях регулювання їх робочого часу та часу відпочинку; в наданні деяким категоріям працівників додаткових трудових гарантій у вигляді пільг та переваг, порівняно з іншими працівниками, а також у застосуванні до певних категорій працівників

правових обмежень у галузі виникнення, змінення та припинення трудових правовідносин.

Принцип єдності й диференціації правового регулювання праці вповні застосовується в процесі правового регулювання праці жінок-працівників ОВС України.

Загальні юридичні гарантії, які забезпечують право жінок на працю в органах внутрішніх справ України, містяться в нормах статей 1, 24, 43 Конституції України, ст.ст. 2-1, 3, 5-1, 9, 22, 25, 184 КЗпП України, ст. 4 Закону України «Про державну службу», ст.ст. 16, 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Цими нормами встановлені певні гарантії для громадян під час укладення, змінення й припинення трудових правовідносин, серед іншого і з органами внутрішніх справ.

Згідно зі ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тобто, однією із загальних юридичних гарантій права жінок на працю в органах внутрішніх справ України є свобода укладання трудового контракту про службу в ОВС України.

Наступною загальною юридичною гарантією при виникненні службово-трудова правовідносин із жінками-кандидатами на службу до ОВС України є заборона щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на службу до ОВС (ч. 1 ст. 22, ст. 5-1 КЗпП України).

В юридичній літературі існують різні точки зору щодо визначення поняття «необґрунтована відмова в прийнятті на роботу».

В. С. Венедіктов вважає, що необґрунтованою є відмова в прийнятті на роботу за мотивами вагітності, наявності малолітньої дитини, засудження родичів, судимість у минулому [6, с. 29].

За висновками В. Жернакова, вичерпний перелік випадків необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу неможливо передбачити в жодному нормативному акті чи науковому дослідженні. Він зазначає, що практика завжди ширша та різноманітніша, ніж законодавство. І тому логічним буде шлях «від зворотнього», тобто характеризувати підстави, які, відповідно до законодавства, можуть вважатися законними [7, с. 70].

Таким чином, необґрунтованою буде немотивована відмова у прийнятті на службу до ОВС за наявності вакансії у певному органі внутрішніх справ, а також мотивована відмова з посиланням на обставини, що не належать до ділових якостей працівника або обмежень, передбачених законодавством.

До загальних юридичних гарантій, що надаються чинним законодавством у разі припинення службово-трудова відносин із жінками-працівниками ОВС відносять: забезпечення правового захисту від незаконного звільнення з ОВС України, а також сприяння у збереженні роботи (ст. 5 КЗпП України); визначення загальним трудовим законодавством і спеціальним законодавством про проходження служби в ОВС України вичерпного переліку підстав звільнення жінок-працівників ОВС за ініціативою органу

внутрішніх справ (п.п. 8, 63, 64 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України (далі – Положення про проходження служби); встановлення певного порядку (процедури) звільнення зі служби атестованих співробітників із ОВС за кожною з цих підстав; поновлення на службі незаконно звільненого працівника ОВС на попередній посаді з оплатою за час вимушеного прогулу (п. 24 Положення про проходження служби; ст. 235 КЗпП України).

До правових гарантій у галузі робочого часу, передбачених для всіх осіб, котрі працюють за трудовим договором, серед них і для жінок-працівників ОВС належать: обмеження максимальної тривалості робочого часу, яка визначається виключно законами; підвищена оплата праці за несення служби в надурочний, нічний час, вихідні та святкові дні та право вибору компенсації за робочий час у вихідні, святкові та неробочі дні у вигляді підвищеної оплати праці чи надання іншого дня відпочинку; можливість залучення працівників ОВС до служби понад установлену тривалість робочого часу, в дні щотижневого відпочинку та святкові дні тільки у випадках, передбачених законодавством; обмеження часу несення служби понад установлений законодавством робочий час, а також у дні щотижневого відпочинку та святкові дні.

Варто зазначити, що, відповідно до ст. 22 Закону України «Про міліцію», для працівників ОВС установлюється 41-годинний тиждень. Ця норма Закону суперечить імперативним положенням ст. 50 КЗпП України, конвенції МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 р, [8], а тому потребує негайного змінення.

Єдність правового регулювання часу відпочинку жінок-працівників ОВС України полягає в тому, що всі працівники міліції незалежно від займаної посади, спеціального трудового стажу (вслуги років), статевої ознаки користуються правом на відпочинок, гарантованим нормами Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, КЗпП України, Закону України «Про відпустки», а також нормами підзаконних і локальних нормативно-правових актів.

У юридичній літературі диференціацію трудового законодавства розуміють як відмінності в змісті правового регулювання праці робітників і службовців різних категорій за певними стійкими ознаками [9, с. 15].

Існують різні точки зору науковців щодо критеріїв диференціації правового регулювання найманої праці.

Професор О. В. Смирнов виокремлює три напрями диференціації умов праці в нормах трудового права: характер і особливості виробництва (галузева диференціація); статево-вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місцезорозташування організацій, де застосовується спільна праця (територіальна диференціація) [10, с. 29].

В. С. Венедіктов підстави диференціації правового регулювання праці умовно поділяє на об'єктивні, які залежать від народногосподарського значення галузі виробництва, конкретних виробничих умов та характеру трудового зв'язку між працівником і власником або уповноваженим ним

органом, та суб'єктивні, до яких відносять статево-вікові й фізіологічні особливості працівника: праця жінок, праця молоді, праця інвалідів [11, с. 29-30].

Варто зазначити, що в науковій літературі висловлено точку зору щодо внутрішньої диференціації правового регулювання праці жінок як окремої категорії працівників.

І. А. Ветухова до додаткових факторів диференціації правового регулювання праці жінок відносить: наявність дітей; родинний стан (одинокі матері); стан здоров'я дітей (діти-інваліди); кількість дітей у родині (один, два, багатодітні сім'ї); вік дітей; ... [12, с. 30].

Таким чином, основним критерієм внутрішньої диференціації правового регулювання праці жінок є виконання материнської функції.

На нашу думку, диференціацію правового регулювання праці жінок-працівників ОВС потрібно розглядати в контексті їх спеціального правового статусу.

Спеціальний правовий статус доповнює або обмежує загальний правовий статус [13, с. 176]. Елементами спеціального правового статусу є сукупність додаткових прав, обов'язків та обмежень [14, с. 413].

Критерії диференціації правового регулювання праці жінок-працівників ОВС визначаються змістом їх спеціального правового статусу, який має комплексний характер і складається зі спеціального правового статусу працюючої жінки й спеціального правового статусу працівника ОВС України.

Норми, якими регульовано службово-трудові відносини жінок-працівників ОВС, диференціюються за суб'єктивною ознакою на загальні та спеціальні.

Загальні правові норми розповсюджуються на всіх без винятку найманих працівників, серед них і жінок-працівників ОВС як суб'єктів трудових правовідносин.

Спеціальні правові норми розповсюджуються на жінок-працівників ОВС, забезпечуючи додаткові гарантії або застосовуючи додаткові обмеження, і враховують особливості професійної діяльності та стать працівника ОВС.

Спеціальні правові норми – це норми, які розповсюджуються на певне коло працівників. Вони, своєю чергою, поділяються на норми-вилучення, норми-доповнення і норми-пристосування [11, с. 30].

Норми-вилучення – це норми, які передбачають, що положення загальних норм трудового законодавства в певному випадку не застосовуються, тобто встановлюють винятки із загального правила. Наприклад, норма, що міститься в пункті 84 Розкладу хвороб і фізичних недоліків і Пояснень щодо застосування окремих статей Розкладу хвороб і фізичних недоліків, затвердженого наказом МВС від 06.02.2001 р. за № 85 [15], дозволяє відмовляти жінкам у прийнятті на службу до ОВС за мотивами вагітності, і тим самим виключає дію загальної правової норми, яка міститься в ст. 184 КЗпП України і забороняє відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних із вагітністю.

Таким чином, виникає правова колізія між загальними нормами, що забезпечує рівність прав жінки й чоловіка, шляхом створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством (ч. 3 ст. 24 Конституції України, ст. 184 КЗпП України) і спеціальною правовою нормою, яка визначає, що вагітні жінки незалежно від терміну вагітності є тимчасово непридатними для служби в органах внутрішніх справ і прийняття до навчальних закладів МВС України [15].

Отже, норма, викладена в пункті 84 Розкладу хвороб, передбаченого наказом МВС від 06.02.2001 р. за № 85, дає підстави керівнику ОВС відмовляти вагітним жінкам у прийнятті на службу до ОВС України.

Напевно, означений наказ, який погоджено з Міністерством охорони здоров'я України, враховуючи те, що, відповідно до статті 17 Закону України «Про міліцію» та п. 3 Положення про проходження служби, на службу до міліції приймають громадян, здатних за станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання та обов'язки, визначає вагітних жінок як тимчасово не здатних за станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання та обов'язки незалежно від того, вагітність з ускладненим перебігом чи без ускладнень. Але в такому випадку варто зазначити, що вагітність не вважається захворюванням, а є фізіологічним процесом [16, с. 95].

На перший погляд, положення пункту 84 Розкладу хвороб має певний сенс тому, що вагітність супроводжується суттєвими змінами в організмі жінки і вкрай важливо упродовж вагітності уникати переживань та перевантажень. Напевно, вагітна жінка не складе іспити за нормативами з фізичної підготовки під час прийняття на службу до ОВС без загрози для свого здоров'я і навіть життя майбутньої дитини. Але норма спеціального законодавства, якою вагітних кандидаток на службу до ОВС України визнано непридатними до служби, порушує конституційну гарантію на створення умов, які дають можливість поєднувати працю з материнством (ст. 24 Конституції України), а також юридичну гарантію, передбачену статтею 184 КЗпП України, щодо заборони відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних із вагітністю.

Ми вважаємо, що зазначену колізію можна вирішити шляхом надання відстрочки на складання заліків із фізичної підготовки строком на три роки вагітним жінкам-кандидатам на службу до ОВС. Такий термін обґрунтовується тим, що жінка після лікарняного з вагітності й пологів має право на відпустку для догляду за дитиною після досягнення нею трирічного (у випадках, передбачених законодавством, шестирічного) віку (ст. 179 КЗпП України, ст. 18 Закону України «Про відпустки», п. 17 Положення про проходження служби).

Норми-доповнення – це спеціальні норми, якими здійснюється правове регулювання праці в ОВС, діють нарівні із загальними нормами і не виключають дію останніх. До таких належать норми, що встановлюють додаткові правові пільги та переваги для працівників ОВС (наприклад надання, відповідно до спеціального законодавства, працівникам ОВС більш тривалої мінімальної щорічної відпустки, порівняно із загальним

законодавством про працю). Так, відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки», щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, а відповідно до п. 51 Положення про проходження служби, мінімальна тривалість щорічної основної відпустки для осіб рядового і начальницького складу ОВС України становить 30 діб.

Норми-пристосування – це правові приписи, які адаптують загальну норму до певних умов (п. 17 Положення про проходження служби передбачено, що вагітні жінки й матері із числа осіб рядового і начальницького складу користуються всіма правами і пільгами, встановленими законодавством).

Зрештою, можна зробити висновувати, що правове регулювання праці жінок-працівників ОВС має свої особливості й диференціюється за певними критеріями. Основними критеріями диференціації правового регулювання праці жінок-працівників ОВС слід вважати стать, виконання материнської функції та специфічні умови праці (служби) в ОВС України. Механізмами такої диференціації є надання додаткових пільг і переваг або застосування додаткових заборон та обмежень у трудових правовідносинах. У процесі диференціації правового регулювання праці жінок-працівників ОВС України виникають правові колізії між нормами загального законодавства, що забезпечують фактичну рівність жінок і чоловіків, та нормами спеціального законодавства про проходження служби в ОВС, що враховують специфіку професійної діяльності в органах внутрішніх справ України і передбачають певні обмеження для жінок-кандидатів на службу до ОВС України.

1. Методичні матеріали навчальних тем із соціально-гуманітарної підготовки рядового та молодшого начальницького складу органів і підрозділів внутрішніх справ України на 2005-2006 навчальний рік / МВС України // Іменем закону. – 2006. – № 16. – С. 1-16.
2. Иванова Т.А. Организационно-правовые проблемы работы с женщинами-сотрудниками органов внутренних дел, милиции: автореф. дисс. на соискание учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.13 / Т.А. Иванова. – М., 2000. – 20 с.
3. Лавриненко О. В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Лавриненко Олег Владимирович. – Х., 1998. – 224 с.
4. Чередніченко Н. А. Соціально-правовий захист жінок-працівників органів внутрішніх справ: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.А.Чередніченко. – Х., 2008. – 20 с.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с. – (Серія «Вища освіта ХХІ століття»).
6. Венедиктов В. С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины / В. С. Венедиктов. – Х.: Консум, 1996. – 128 с.
7. Жернаков В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В. Жернаков // Підприємництво, госп-во і право. – 2000. – № 7. – С. 68-71.
8. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці, 1919-1964 / Міжнар. організація праці. – 2-е вид. – Женева: Міжнар. бюро праці, 2001. – Т. I. – 2001. – 776 с.
9. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И.О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 14-17.
10. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.; под ред. О. В.Смирнова. – 2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Проспект, 1997. – 443 с.
11. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособие [для юрид. вузов] / В.С. Венедиктов. – Х.: Консум, 2004. – 302 с.

12. Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ветухова І.А. – Х., 2000. – 191 с.
13. Інішин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців в Україні: дис... докт. юрид. наук. / Інішин М.І. – Харків, 2005. – 452 с.
14. Скакун О.Ф. Теория государства и права: учеб. [для вузов] / О.Ф. Скакун. – Х. : Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
15. Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС : Наказ М-ва внутріш. справ України від 06.02 2001 р., № 85 [Електронний ресурс] / Верхов. Рада України. – Електронні текст. дані. – К. : Упр. комп'ютериз. систем Апарату Верхов. Ради України, 1996-2009. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0164-01/> – Назва з екрану.
16. Популярная медицинская энциклопедия / гл. ред. А.Н. Бакулев, Ф.Н.Петров. – М.: Сов. энцикл., 1961. – 1256 стб. с илл.

Надійшла до редколегії 21.12.2009