

*Базаров Баир Николаевич
студент 3 курса магистратуры,
Юридический факультет
Бурятский государственный университет,
Россия, г. Улан-Удэ
e-mail: apfel53@mail.ru*

РЕАЛИЗАЦИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

***Аннотация:** Статья посвящена реализации дифференциации в трудовом праве. Автор описывает общую характеристику оснований в особых условиях труда в нынешних условиях функционирования трудовых отношений.*

Дифференциация является весьма широким и актуальным к рассмотрению явлением в трудовом праве Российской Федерации. Дифференциацией являются различия в правовом регулировании трудовых отношений работников зависимо от определенных устойчивых критериев, которые неизбежно имеют место быть в процессе осуществления общественной организации труда, и закреплены на законодательном уровне. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в последнее время стала весьма широким и значимым явлением в трудовом праве России, что оказывает влияние на правовое положение субъектов.

Дифференциация выражается через специальные правовые нормы, которые помогают работникам функционировать в соответствии со своими личностными и трудовыми правами и обязанностями, независимо от каких-либо специфических условий труда на конкретном предприятии. В условиях дифференциации трудовых отношений процесс организации и реализации рабочего процесса совершенствуется и повышается его эффективность.

В статье проведены теоретические исследования процесса дифференциации в трудовом праве, его особенностей, а также рассмотрены основные области применения дифференциации в трудовом праве.

В современных условиях развития общества процесс реализации дифференциации в трудовом праве происходит на постоянной основе и с более углубленным пониманием важности данного процесса. Применение не только универсальных, но и некоторых особенных условий в реализации трудового права относительно определенных категорий работников приведет трудовые отношения государства и работников на новый уровень доверия. В таких отношениях имеют место не только формальные трудовые обязательства субъектов друг перед другом, но и забота государства о благоприятных условиях работников и их комфортного функционирования зависимо от конкретных условий труда.

Ключевые слова: дифференциация; правовое регулирование; трудовые отношения; нормы трудового права; трудовое право.

Bazarov Bair Nikolaevich
3st year master student,
faculty of law
Buryat State University,
Russia, Ulan-Ude

THE DIFFERENTIATION IMPLEMENTATION IN THE LABOR LAW

Abstract: *The article is devoted to the implementation of differentiation in labor law. The author describes the general characteristics of the grounds in special working conditions in the current conditions of the functioning of labor relations.*

Differentiation is a very broad and relevant to the consideration of the phenomenon in the labor law of the Russian Federation. Differentiation is the difference in the legal regulation of labor relations of workers, depending on certain stable criteria, which inevitably take place in the process of implementing the social organization of labor, and are fixed at the legislative level. The differentiation of the legal regulation of labor relations has recently become a very broad and significant phenomenon in the labor law of Russia, which affects the legal status of subjects.

Differentiation is expressed through special legal norms that help employees to function in accordance with their personal and labor rights and obligations, regardless of any specific working conditions in a particular enterprise. Under the conditions of differentiation of labor relations, the process of organizing and implementing the work process is being improved and its effectiveness is being increased.

The article conducted theoretical studies of the process of differentiation in labor law, its features, and also examined the main areas of application of differentiation in labor law.

In modern conditions of development of society, the process of differentiation in labor law is ongoing and with a deeper understanding of the importance of this process. The application of not only universal, but also some special conditions in the implementation of labor law regarding certain categories of workers will bring labor relations between the state and workers to a new level of trust. In such relations, there are not only formal labor obligations of the entities to each other, but also the state's concern for the favorable conditions of workers and their comfortable functioning, depending on the specific working conditions.

Key words: differentiation; legal regulation; labor relations; labor law; norms of labor law.

Право является динамичной системой, которая постоянно развивается. Направления права существуют по-разному: они функционируют одновременно или сменяют друг друга, одни выступают на первый план, другие же просто стираются и остаются в истории. За последние годы дифференциацию в праве исследуют ученые сфер общей теории права, гражданско-процессуального,

уголовно-процессуального, трудового права, где эта тема достаточно разработана, однако сам термин «дифференциация» до сих пор не является правовым.

В науке трудового права нет единства мнений по поводу определения дифференциации, под ней обычно понимаются особенности правового регулирования трудовых правоотношений отдельных категорий работников, обусловленные субъективными и объективными признаками. Таким образом, дифференциация в трудовом праве связывается с правовым регулированием труда [1].

Трудовые права, их предоставление, осуществление и защита являются основополагающими ценностями правового регулирования сферы труда [2, с. 89].

Целью статьи является определение сути и роли реализации дифференциации в трудовом праве, а также рассмотрение основных категорий рабочих мест, к которым необходима реализация особых условий трудовой деятельности.

На сегодняшний момент законодатель, а также работодатели используют единство в принципах правового регулирования трудовых отношений, однако это не исключает и дифференциации, в процессе которой создаются особые правовые нормы для регулирования некоторых категорий сотрудников.

Исходя из единства и равенства прав и свобод граждан, трудовое законодательство обеспечивает равные условия труда к тем людям, которые работают условно в одинаковых условиях труда [3, с. 34].

Некоторые ученые рассматривают дифференциацию как специфическую особенность трудового права как отрасли права в целом, его глубинное свойство [4, с. 17; 5, с. 102], другие ученые называют единство и дифференциацию правового регулирования одним из свойств метода трудового права [6, с. 38; 7, с. 192; 8, с. 256].

Ряд современных авторов посвятили научные исследования проблемам дифференциации правового регулирования труда в отдельных отраслях. Так,

например, Н.Д. Потапова, рассматривая вопросы дифференциации в правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта, отмечает, что необходимость изучения особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников характеризуется существенными различиями при осуществлении определенных видов трудовой деятельности. И данные различия нужно обязательно принимать во внимание в целях обеспечения безопасности условий труда, что соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда и обеспечению работникам равной оплаты за труд равной ценности. Данные права, нашедшие закрепления в Конституции РФ, могут быть реализованы в специальных нормах, где предусматриваются правила, которые ограничивают применение общих норм, или же дополнительные правила, относящиеся к отдельным категориям работников [9, с. 19].

За последние 10 лет возрастает тенденция к усилению дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Дифференциация предполагает максимальное законодательное ориентирование на все специфические условия труда, ориентируясь как на категории работников, так и на их место работы. С помощью дифференциации происходит уравнивание сложностей в осуществлении охранительных функций права с помощью использования специальных норм, которые дополняют общие нормы труда [10, с. 57].

Дифференциация норм права является объективно необходимой мерой в трудовом праве, так как сфера применения труда является непостоянной и зависит от многих факторов. Очевидным является то, что труд во вредных условиях должен оплачиваться выше, а также сотрудникам должны предоставляться определенные льготы, так как такая работа приносит пагубное влияние на здоровье работников. Это же относится к работам под землей, в опасных для жизни условиях, в тяжелых климатических условиях, высоком стрессовом процессе труда и так далее.

Дифференциация в данных случаях выступает как гарантия повышения уровня трудовых прав и гарантий сотрудников.

В первоочередном порядке на дифференциацию в трудовом праве должны рассчитывать работники, относящиеся к следующим категориям: в зависимости от условий труда (нормальные, вредные опасные); зависимо от климатических условий (к примеру, районы Крайнего Севера, а так же районы без воды); в зависимости от физиологических особенностей работников (инвалиды, беременные, несовершеннолетние и так далее); зависимо от социального положения (студенты, родители с несовершеннолетними детьми); зависимо от характера работы (государственная служба, руководство компанией, творческая деятельность и так далее).

Так же можно рассматривать и отраслевую дифференциацию условий труда, то есть определение норм права, ориентированных на особенности зависимо от сферы применения труда.

В Трудовом кодексе выделен раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», который является специальной частью трудового права. Нормы этого раздела содержат в себе проявления дифференциации правового регулирования труда. В данном разделе, наряду с общими нормами трудового права, законодательно закреплены некоторые специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории лиц [11, с. 241].

Условно, факторы дифференциации можно разделить на объективные и субъективные.

Объективные факторы дифференциации проявляются независимо от того, кем выполняется тот или иной вид трудовой деятельности. К объективным факторам можно отнести следующие факторы, которые проявляются при правовом регулировании труда:

1. Условия труда в организации. Законодательство предусматриваются дополнительные льготы для работников, которые выполняют трудовую функцию с вредными и опасными условиями труда.

2. Климатические условия, в которых протекает трудовая деятельность. К примеру, районы с критическими температурами или местности, на которых

отсутствуют источники света и воды могут претендовать на законодательное установление льгот для сотрудников данных районов.

3. Значение отрасли экономики и выпускаемой продукции. Этот фактор регулируется нормами, которые устанавливают надбавки за стаж работы в отдельных отраслях экономики и при выпуске определенной продукции.

4. Форма собственности организации, которая использует труд работников. Бюджетные организации, получающие финансирование от государства, не имеют возможности самостоятельно принимать решения об улучшении условий трудовой деятельности работников. Это возможно только при условии, если у организации есть возможность самостоятельно заработать финансовые средства. А предприятия частной собственности должны выполнять лишь установленный государством минимум трудовых прав, поэтому у них есть возможность улучшать положения работников за счет собственных средств предприятия.

5. Техническая оснащенность места работы или выполняемой трудовой функции. При отсутствии определенного оборудования или нужных условий труда для выполнения сотрудником своих непосредственных обязанностей и невозможностью его обеспечения таким оборудованием или условиями имеет место объективное основание для дифференцированной регламентации труда [12, с. 22].

Субъективными факторами дифференцированного регулирования трудовых отношений выступают факторы, связанные с личностными характеристиками работников. Исходя из этого критерия, можно выделить следующие субъективные факторы дифференциации при регламентации труда:

1. Выполнение работы лицами, не достигшими 18-летнего возраста. Данная регламентация нацелена, в первую очередь, на отграничение данных лиц от влияния вредных и опасных производственных факторов. Целью такой регламентации является сбережение трудоспособности молодого поколения работников.

2. Выполнение работы женщинами. Реализация этой регламентации рассчитана на сохранение и защиту здоровья женщин детородного возраста от вредных и опасных условий труда, а также реализация совместительства в женщине работы с материнством.

3. Выполнение трудовой функции лицами с семейными обязанностями. Данный фактор рассчитан на совмещение трудовых обязанностей и выполнения функции семейного человека [13, с. 43].

Данное описание объективных и субъективных факторов дифференциации в трудовом праве не является окончательным. Законодательство оставляет за собой право их изменения и дополнения, но при этом стоит понимать, что возникновение новых норм, ни коем образом не должно ограничивать права и свободы человека и гражданина в сфере труда.

Анализ действующих специальных правовых норм демонстрирует, что большинство из них имеет охранительный характер, а остальные такого свойства не имеют, не смотря на то, что основным назначением и целью дифференциации является избежание неоправданно объективно существующих различий, которые нет возможности исключить [14, с. 2783].

Что касается признаков, основанных на месте работы, то анализируя Трудовой кодекс, их условно можно разделить на две группы: те, которые созданы с целью охраны здоровья и трудоспособности работников, обоснованные критериями оценки условий труда. Они имеют объективные устойчивые признаки места выполнения работы: вредные, опасные, экстремальные природно-климатические и загрязненные техногенными катастрофами условия труда; другие основания для дифференциации правовых норм [15, с. 9].

Государственное определение и установление специальных норм права является необходимым и безусловным законным основанием, вытекающим из требований нормативных правовых актов [16, с. 179].

Измерение законности и необходимости установления дифференциации в трудовом праве происходит в результате измерения правовых последствий,

которые наступают или могут наступить в результате воздействия неустранимых объективных негативных свойств. К таким относятся не только производственные, природные или техногенные факторы на здоровье и трудоспособность работников, но также сами условия места выполнения трудовой функции и проживания – на жизнь и здоровье работников [17, с. 242].

Соотношение наступающих правовых последствий и мер их предупреждения позволяет установить правовые гарантии и компенсации. При этом в рамках правового понятия «особенности правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений», как мы показали, выделяются различные родовые признаки для включения в такое особое регулирование, особенности которых требуют специальной юридической регламентации. Поэтому необходимо формирование родового понятия «особенности правового регулирования», поскольку наличие однородных признаков служит основанием для определенной унификации правового регулирования [18, с. 105].

Исходя из того, что существуют принципиальные различия, обусловленные характером регулирования и целью дифференциации, требуется четкая классификация объективных оснований для особенного правового регулирования (выделение тех или иных видов) [19, с. 43].

На сегодняшний момент уровень развития дифференциации основан на создании множества разнообразных специальных норм, которые регулируют труд работников разных сфер занятости, в том числе и надомников, спортсменов, совместителей, деятелей культуры и так далее. Углубленная дифференциация способствует установлению соответствующих условий труда в многочисленных отраслях общественного производства [20, с. 255].

Таким образом, необходимость дифференциации правового регулирования в процессе трудовых отношений является неотъемлемой частью правового регулирования в сегодняшних рыночных условиях. С помощью создания особых условий труда повышается эффективность тех видов работ, к

которым данная дифференциация относится, происходит охват разнородных отношений и проникновение в их сущность.

Объективными могут быть признаны только такие критерии дифференциации правового регулирования трудовых отношений, которые обуславливают необходимость установления особого правового статуса той или иной категории работников. То есть, они существенно отличают конкретные условия использования труда от стандартных условий, превращая возникшее трудовое отношение в «нетипичное» [21, с. 70].

К объективным факторам, проявляющимися в правовом регулировании труда, можно отнести следующие: условия труда в организации; климатические условия, в которых протекает трудовая деятельность; значение отрасли экономики и выпускаемой продукции; форма собственности организации, которая использует труд работников; техническая оснащенность места работы или выполняемой трудовой функции.

Субъективные факторы дифференцированного регулирования трудовых отношений связаны с личностью работников – это выполнение работы лицами, не достигшими 18-летнего возраста; выполнение работы женщинами; выполнение трудовой функции лицами с семейными обязанностями.

Целью реализации дифференциации в трудовом праве должен стать более полный учет особенностей правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников, помощь в эффективной реализации действующих норм трудового права, а так же будет выполнять функцию реализации единых принципов регулирования, их конкретизации в разнообразных условиях.

Список литературы:

1. Гашкин А.А. Проявление дифференциации в предмете трудового права [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://center-bereg.ru/n2530.html> (дата обращения: 29.01.2020 г.)

2. Крылов К.Д., Зыкина Т.А. К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5. С.89-96.
3. Морозов П.Е. Право на труд // Юридический мир. 2015. № 4. С. 32-36.
4. Скачкова Г.С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 16-18.
5. Скачкова Г.С., Крылов К.Д. К развитию новых исследований дифференциации регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере // Право и государство: теория и практика. 2016. № 3. С. 101-104.
6. Миронов В.И. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (часть 1) (в соавторстве с Новиковой М.В.) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 36-40.
7. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения: Монография. М.: Юр.Норма. НИЦ ИНФРА-М. 2015. 192 с.
8. Гармонизация современного трудового права. Материалы секции трудового права и права социального обеспечения VI Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции» / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. М.: Проспект. 2014. 296 с.
9. Потапова Н.Д. Дифференциация в правовом регулировании труда работников железнодорожного транспорта: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 32 с.
10. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: автореф. дис. докт. юрид. наук. М., 2003. 57 с.
11. Аристова С.В. Особенности регулирования труда творческих работников электронных средств массовой информации // Четвертый Трудовой кодекс России: Сборник научных статей. Омск: Омск. гос. ун-т. 2017. С. 230-251.
12. Снигирева И. О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы

дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы пятой международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. 22 с.

13. Шеломов Б. А. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Материалы всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения / Отв. ред. К. Н. Гусов. М.: ТК Велби, 2016. 43 с.

14. Захаров М. Л., Крылов К. Д. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 12 (49). С. 2788-2791.

15. Куренной А.М. Дифференциация или дискриминация? В: Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009. С. 8-11.

16. Алексеева Л.В. Дискриминация на рынке труда в Российской Федерации // Наука и современность: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. В 3-х частях. Ч. 3. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2010. С. 177-181.

17. Бочарникова М.А., Коршунова Т.Ю. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений: теоретические аспекты // Российский ежегодник трудового права. 2016. СПб.: Изд. Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2017. № 2. С. 237-251.

18. Гурина Д.Е. Сферы единства и дифференциации правового регулирования труда // Норма. Закон. Законодательство. Право. Тезисы докладов межвузовской научно-практической конференции (Пермь, апрель 2005 г.). Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2016. Ч. 1. С. 104-106.

19. Рогалева И.Ю. К вопросу о соотношении единства и дифференциации норм трудового права, регулирующих условия труда работников // Российское правосудие. М.: Юстицинформ. 2017. № 10 (42). С. 42-48.

20. Современные особенности трансформации форм занятости в регионе и перспективы их развития О.П. Дякив // Социально-трудовые отношения: теория и практика. 2014. №1. С.252-259.

21. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68–82.