

УДК 331.1

Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений**Касьяненко Т.С.**

Преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Ростовского (Ростов-на-Дону) юридического института (филиала) Российской правовой академии Министерства юстиции РФ

Автором исследуются вопросы, связанные с единством трудового законодательства, особенностями правового регулирования трудовых отношений и определением пределов дифференциации.

Ключевые слова: трудовое законодательство, единство, дифференциация, пределы.

Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений, выражающиеся в сочетании и применении общих и специальных норм, рассматривались в науке трудового права и ныне остается актуальным исследование этих категорий права. Наука трудового права уделяет пристальное внимание проблемам особенностей правового регулирования труда некоторых категорий работников, анализу оснований установления специальных норм, их обоснованности.

Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений должно происходить в строго определенном едином правовом поле. Нормы трудового права неразрывно связаны между собой, именно эти связи принято называть «единством» правового регулирования. Единство трудового права отражается в его конституционных принципах, в единых трудовых правах и обязанностях как работника (ст. 21 ТК РФ), так и работодателя (ст. 22 ТК РФ); обеспечении средств его реализации [1, с. 31].

Представитель науки трудового права Б.К. Бегичев обоснованно связывал единство трудового права с некоторыми юридическими признаками, а именно: единым типом законодательства о труде, выражающим единый правовой режим для всех субъектов регулируемых отношений; единством способов формирования содержания субъективных прав и обязанностей в трудовых отношениях; единством оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений; единством мер защиты субъективных трудовых прав и средств обеспечения исполнения обязанностей [2, с. 137].

Единство регулирования трудовых отношений основано, прежде всего, на единстве предмета трудового права, общеправовых и основных принципах трудового права, установлении единого для всех работников определенного уровня гарантированных прав без всякой дискриминации. Принцип равенства и запрета дискриминации (ст. 19 Конституции РФ) [3] и принцип запрета принудительного труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ) нашли свое дальнейшее закрепление в основных принципах правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст.ст. 2, 3, 4 ТК РФ), и дополнительных гарантиях (ст.ст. 64, 70 ТК РФ и т.д.).

Единство трудового права определяется общими целями и задачами. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод; создание благоприятных условий труда; защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами является создание необходимых правовых условий для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных отношений (ст. 1 ТК РФ).

Направленность общих норм трудового законодательства определяется в установлении государством единого порядка, распространяющего свое действие на всех работников и работодателей (независимо от организационно-правовой формы), что в конечном итоге позволяет говорить о единстве трудового права как самостоятельной отрасли российского права [4, с. 39].

Ст. 5 ТК РФ установлено регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и законами субъектов РФ, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и т.д. Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Кроме того, ст. 5 ТК РФ способствует единству трудового законодательства, поскольку в ней предусмотрено соотношение между отдельными видами источников трудового права [1, с. 34].

Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории РФ, что получило свое закрепление в ТК РФ. Ст. 11 ТК РФ обозначена сфера действия норм трудового права. При этом ТК РФ, законы и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников и всех работодателей.

Единство правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, проявляется также через закрепление в Трудовом Кодексе РФ основных прав и обязанностей работника и работодателя; установление единых стандартов безопасности труда, необходимых для обеспечения жизни и здоровья работников; предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного и ежедневного отдыха; ограничение рабочего времени и др.

Таким образом, единство трудового права основано на единстве предмета трудового права, общеправовых и отраслевых принципов, целях и задачах трудового законодательства.

В науке трудового права считается общепринятой оценка единства и дифференциации как двух сторон одного явления – правового регулирования трудовых отношений. Единство трудового права, как справедливо отмечал И.С. Войтинский, означает единство принципиальной постановки вопросов и единство общих вопросов. Этому единству не противоречат специальные постановления, обусловленные объективными особенностями труда в отдельных производствах или профессиях [5, с. 17].

Неотделимость этих явлений, их взаимосвязь и не противопоставление друг другу неоднократно рассматривалось в науке трудового права. Представитель науки трудового права И.О. Снигирева рассматривает унификацию и дифференциацию трудового права как две стороны одного явления, именно этим объясняя их неразрывную связь. Уравнивание условий труда влечет устранение различий правового регулирования, то есть к унификации, тогда как

сохранение таких различий в условиях труда является основой для дифференциации норм трудового права [6, с. 22].

Рассматривая вопрос о единстве и дифференциации, Ю.П. Орловский отмечал, что невозможно противопоставлять эти понятия друг другу и считать, что развитие правового регулирования труда будет осуществляться по пути к единству, или, наоборот, предполагать, что для трудового права характерна дальнейшая дифференциация со снижением значения правовых категорий, определяющих в числе иных факторов единство регулирования трудовых отношений. Стремление обосновать примат единства над дифференциацией или примат дифференциации над единством означает, что дифференцированное регулирование препятствует единству, а единство несовместимо с дифференциацией [7, с. 317]. Однако это не соответствует реальному положению вещей. Например, в целях обеспечения единства в регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями необходимо использовать как общие нормы, так и специальные нормы, закрепленные в гл. 41 ТК РФ. Особенности правового регулирования труда названных категорий работников, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, ч. 6 ст. 11, ст. 252 ТК РФ). Дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации в сфере труда [8, с. 12].

Нормативной базой закрепления возможности такого подхода к правовому регулированию труда отдельных категорий работников является гл. 40 ТК РФ, которая, в отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ, содержит специальный раздел, отражающий общую направленность в развитии дифференцированного подхода к правовому регулированию трудовых отношений с различными категориями работников.

Трудовой Кодекс РФ не содержит определения понятия «дифференциация», ст. 251 ТК РФ определяет лишь термин «особенности регулирования труда». Особенность – не любое (в том числе индивидуально-частное) различие, а такое различие, которое обладает устойчивыми признаками, характерными для данного явления, объекта и т.д. [9, с. 88-89]. Ст. 6 ТК РФ различает особенности регулирования труда (трудовых отношений) и дополнительных гарантий отдельным категориям работников. Толкование ст.ст. 6, 251, 252 ТК РФ, как справедливо указывает профессор И.О. Снигирева, позволяет сделать вывод, что не всякие различия

(особенности) в правовом регулировании являются дифференциацией, которая может проводиться только по предусмотренным законом (ТК РФ) основаниям и только органами, уполномоченными на это законом. Дополнительные гарантии, льготы, компенсации, предусматриваемые для работников актами иных органов, не являются особенностями правового регулирования в смысле дифференциации. Под особенностями необходимо понимать специфику самих трудовых отношений (их стороны, содержание трудовой функции) и условий, в которых трудовые отношения протекают (степень вредности, природно-климатические условия и т.д.), т.е. то, что объективно и постоянно присутствует в характеристике трудовых отношений, налагает на них определенную специфику. Такая специфика трудовых отношений, причиной которой являются определенные стабильно-существующие обстоятельства, служит основой для принятия особых (специальных) норм, которыми и являются нормы дифференциации правового регулирования трудовых отношений [9, с. 20].

Дифференциация правового регулирования трудовых отношений основной своей целью преследует установление различий в этом регулировании ввиду особых устойчивых существующих факторов. Но при отклонении от них или от установленного законом порядка дифференциация может иметь отрицательное значение как необоснованная дифференциация, граничащая с дискриминацией. Именно поэтому дифференциация не безгранична.

Данная проблема неоднократно затрагивалась в правовой литературе, большинство представителей научного сообщества сходятся в суждениях о необходимости законодательного установления пределов дифференциации и их законодательном закреплении [10, с. 9].

Дифференциация трудового права необходима в целях сбалансированного и эффективного правового регулирования трудовых отношений, в свою очередь, само по себе правовое регулирование трудовых отношений отвечает определенным целям и является одной из задач трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ) [11, с. 94]. Социальное назначение трудового права отражает его основу и потому должно оставаться неизменным. В зависимости от конкретных социально-экономических и политических условий развития общества могут изменяться цели и задачи трудового законодательства, но в рамках социального назначения отрасли [12, с. 21]. Названные цели выражают общесоциальные черты трудового законодательства и придают социальную направленность трудовому законодательству, не исключая, при этом, направления его воздействия на регулируемые общественные отношения и проявления специфических функций – защитной и экономической [11, с. 98].

А.М. Лушников отмечает, что общим пределом дифференциации выступают также принципы отрасли трудового права [10, с. 14]. К ним относятся, прежде всего, принцип равенства прав и возможностей работника, запрета дискриминации (ст. 19 Конституции РФ, ст. 3 ТК РФ) и принцип запрета принудительного труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 4 ТК РФ).

Дифференциация может проводиться только в рамках самого принципа равенства, не затрагивая при этом основ правового статуса работников и не нарушая их равенства. Соблюдение такого условия является условием обоснованности в установлении тех или иных оснований дифференциации. Как верно отмечено А.Ф. Нуртдиновой, основания дифференциации в силу обязательности согласования их с принципом равенства, а, следовательно, и соблюдения запрета дискриминации, должны быть не только объективно существующими, но и неразрывно связанными с предметом правового регулирования [13, с. 230].

Дифференциация, являясь правовым средством, которое отражает все разнообразие видов профессиональной деятельности и организации труда, наличие работников с особым социальным статусом, необходимость использования труда в неблагоприятных климатических или производственных условиях, создает реальную правовую основу для объективно существующих различий.

Ограничение прав и свобод человека и гражданина базируется на положениях ст. 55 Конституции РФ, согласно которой права и свободы могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой необходимо для защиты основ конституционного строя, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. В то же время указанные ограничения не должны затрагивать само существо того или иного права и приводить к утрате его реального содержания, они не должны нарушать принципа равенства субъектов этих прав [14, с. 94]. Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал, что конституционный принцип равенства не препятствует законодателю при осуществлении правового регулирования трудовых отношений устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к различным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, если эти различия являются объективно оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям и требованиям [15].

Выделение ряда оснований дифференциации в значимости от субъекта трудовых отношений (женщины, лица с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ); от характера и условий труда (медицинские работники (ст. 350 ТК РФ), природно-климатических особенностей местности (гл. 50 ТК РФ) и других

не вызывает никаких сомнений, с точки зрения их объективности, связанности с предметом трудового права (особенностями в регулировании различных институтов трудового права (трудоого договора, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда)).

Однако в ряду правовых норм ТК РФ, устанавливающих особенности правового регулирования отдельных категорий работников, встречаются отдельные нормы, недостаточно обоснованные и четко взаимосвязанные с предметом трудового права и принципом равных прав и возможностей, а точнее, равных возможностей (ст. 3 ТК РФ). Примером этому может служить установление права работодателя заключать срочный трудовой договор с работниками пенсионного возраста (ч. 2 ст. 59 ТК РФ и т.д.). Указанные примеры трудно соотносить с принципом равенства, исключающим дискриминацию. Именно поэтому основным вопросом в определении оснований дифференциации, а, следовательно, и ее пределов, является выявление таких признаков, которые бы в полной мере отвечали объективности, четкости, исключали бы неясность содержания норм, их неверное толкование.

Более четкое определение пределов дифференциации, закреплённое в Трудовом кодексе РФ, может, с одной стороны, повысить эффективность правового регулирования труда отдельных категорий работников, а с другой – обеспечить равенство всех лиц в трудовой сфере, должную защиту прав и интересов и позволит тем самым повысить реализацию целей и задач трудового законодательства. Пределами дифференциации правового регулирования труда выступают основные принципы трудового права, в частности, принцип равенства (равных возможностей) и запрещения дискриминации в сфере труда. Основания дифференциации должны быть существующими в реалиях, четкими и ясными, не допускающими двойного толкования и связанными с трудовыми отношениями, а также соответствовать целям и задачам их правового регулирования.

Литература:

1. Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Материалы X Международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения» / Под ред. проф. К.Н. Гусова. – М.: «Проспект», 2009. – 387 с.
2. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юридического ин-та. – 1964. – Вып. 2. – С. 137-139.

3. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 Декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – № 237.
4. Аристова С.В. Особенности правового регулирования труда работников телевидения и радиовещания: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2003. – 166 с.
5. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. Учеб. – М.: Изд-во «Москва», 1925. – 364 с.
6. 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 V Международной научно-практической конференции / Под ред. проф. К.Н. Гусова. – М., 2009. – 387 с.
7. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / Отв. ред.: Иванов С.А. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. – № 4.
9. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве // Сов. государство и право. – 1964. – № 11. – С. 88-89.
10. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Материалы X Международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения» / Под ред. проф. К.Н. Гусова. – М.: «Проспект», 2009. – 387 с.
11. Дмитриева И.К. Цели и задачи трудового законодательства и функции трудового права // Материалы 6-й Международной научно-практической конференции «Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения» / Под ред. проф. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2010. – 720 с.
12. Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дисс. ... д-ра. юрид. наук. – М., 2004. – С. 21-27.
13. Нуртдинова А.Ф. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений и конституционный принцип равенства // Конституционные основы трудового права и социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» / Под ред. А.М. Куренного, О.А. Шевченко. – М., 2013. – С. 230-231.
14. Лушников М.В. Дифференциация и ограниченные трудовые права // Материалы 6-й Международной научно-практической конференции «Современное состояние законодательства и науки

трудового права и права социального обеспечения» / Под ред. проф. К.Н. Гусова. – М: Проспект, 2010. – 387 с.

15. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 г. № 213-О «По жалобе гражданина

Щеренко Александра Павловича на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2006. – № 6.

Unity and Differentiation of Legal Regulation of Labour Relations

T.S. Kasyanenko

Rostov (Rostov-on-Don) Law Institute (branch) Russian Legal Academy of the Ministry of Justice of the Russian Federation

The paper dwells upon the questions connected with unity of labour legislation, particularities of legal regulations and definition of differentiation limits.

Key words: labour legislation, unity, differentiation, limits.

