

## Пределы дифференциации в трудовом праве России

**Гусейнова Рамила Акифовна,**  
Студентка 4 курса Юридической школы  
Дальневосточного федерального университета,  
г. Владивосток, e-mail: ramilamila\_1997@mail.ru,

научный руководитель-  
старший преподаватель кафедры  
трудового и экологического права Дальневосточного  
федерального университета  
**Ким Евгения Федоровна,** e-mail: kimaef@mail.ru.

**Аннотация:** в статье дается определение дифференциации трудового права России, а также дискриминации; называются различия дискриминации от дифференциации; устанавливаются допустимые пределы дифференциации трудового права.

**Ключевые слова:** дифференциация; функции дифференциации; границы (пределы) дифференциации; дискриминация.

Под дифференциацией трудового права понимается совокупность способов, с помощью которых на законодательном уровне происходит выделение из общих норм правового регулирования трудовых отношений, специальных, которые применяются к определённым категориям работников и, которые регламентируют отношения данных групп с работодателями.

Необходимость определения границ дифференциации не вызывает никакого сомнения. Это связано с тем, что в самом законодательстве нередко случаи противоречия норм другим правовым актам.

Для установления пределов допустимости дифференциации необходимо выявить её функции. В этом вопросе мнения ученых расходятся, приведем некоторые варианты определения функций.

С. Ю. Головина называет такие функции, как защитная, компенсаторная, поощрительная, обеспечительная. Защитная функция предоставляет равные возможности для тех лиц, которые не могут в полном объеме выполнять свои трудовые потребности (например, инвалиды). Компенсаторная- должна обеспечить возмещение негативных последствий, которые появились в связи с выполнением определенной работы. Поощрительная- устанавливает дополнительные льготы и гарантии работникам, не за их трудовую деятельность, а за особые заслуги перед государством. И наконец, обеспечительная функция выполняет роль защиты интересов государства, общества, а также конкретного

работодателя, служит достижению производственной задачи трудового права[5].

Ф. Б. Штивельберг отмечает следующие функции:

1) Социальная (гарантирует равные возможности в трудовой сфере лицам, которые выполняют работу с вредными веществами либо имеют тяжелые условия труда).

2) Защитная (обеспечивает защиту прав и интересов работников, которые ограничены в своих возможностях при выполнении трудовых обязанностей).

3) Экономическая (способствует максимально высокому показателю производительности труда и помогает реализовать производственную задачу трудового права) [9].

Я считаю, что цели и задачи дифференциации позволят нам более точно определить ее функции, что в свою очередь поможет установить пределы существования дифференциации.

Первое, о чем хотелось бы сказать, это учет в правовых нормах особенностей выполнения трудовых обязанностей работниками, учет отличий, которые будут присутствовать при выполнении работы в разных условиях труда, для того, чтобы обеспечить субъектам трудового права одинаковые права, обязанности, а также возможности.

Следующая задача дифференциации предоставляет работнику защиту его организма, здоровья от вредных условий труда.

И, наконец, такая задача дифференциации, как экономическая. Она должна обеспечивать интересы работодателя, призвана содействовать производственной функции.

Таким образом, проанализировав мнения различных ученых, можно выделить защитную и экономическую (производственную) функции дифференциации. Социальная функция, предложенная Штивельбергом, по моему мнению, входит в защитную, и поэтому не имеет смысла для отдельного её выделения. Что же касается функций, названных Головиной, а конкретно компенсаторной и поощрительной, здесь также, как и с социальной функцией нет нужды для их выделения.

При принятии дифференцированных норм необходимо учитывать тот факт, что трудовое право обладает таким принципом, как единство. Поэтому надо решить может ли данное правоотношение результативно регулироваться общими нормами или их будет недостаточно. Если мы видим, что общие нормы не справляются со своей задачей, на помощь к ним приходят специальные, вот здесь как раз-таки в правовое регулирование вступает дифференциация, обусловленная объективной необходимостью. Регулирование должно соответствовать целям и задачам трудового законодательства, которые закреплены в статье 1 ТК РФ (установление государственных гарантий прав и свобод, создание благоприятных условий труда и т.д.). Также должны соблюдаться принципы правового регулирования, закрепленные в статье 2 ТК РФ

(свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации и т.д.).

К примеру, чтобы эффективно регулировать трудовую деятельность работников до 18 лет, одних общих норм будет недостаточно. Это связано прежде всего с личностными качествами работников, а именно с особенностями организма несовершеннолетних. Поэтому необходимы специальные нормы для урегулирования данных правоотношений. Такие нормы содержатся в главе 42 ТК РФ, здесь преобладает защитная функция дифференциации.

Далее необходимо выявить границы (пределы) дифференциации трудового права.

Пределы дифференциации можно определить, как специальное регулирование, которое призвано защищать права работников и при этом не нарушая производственного процесса и не перегружая работодателя не свойственными ему обязанностями. Таким образом, законодатель при принятии специального регулирования должен всегда помнить о необходимости соблюдать баланс интересов работника и работодателя, иначе дифференциация в трудовом праве может оказаться на практике дискриминацией защищенных специальными нормами работников [7].

Для наиболее полного уяснения границ дифференциации, необходимо законодательно определить уровень нормативных правовых актов, с помощью которых осуществляется дифференциация. Следовало бы установить, скажем так, критерии, разграничивающие нормы о дифференциации между Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

Границы дифференциации должны быть также определены для того, чтобы избежать случаев, когда происходит неоправданная дифференциация, которая носит дискриминационный характер.

Данный вывод подтверждается следующим примером. Согласно ст. 82 ТК РФ при увольнении работников, которые являются членами профсоюза, требуется обратиться к мотивированному мнению выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ [2]. В данном примере не совсем понятно зачем привлекать профсоюзный орган при увольнении любого участника профсоюза. Получается следующая ситуация: в отличие от членов профессиональных союзов, «обычные» граждане не имеют тех гарантий, которые предоставлены участникам данного объединения. Можно сказать, что налицо нарушение статьи 19 Конституции РФ [1], где говорится о равенстве прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям. Я считаю, что норма, которая ставит в невыгодное положение одних участников трудовых отношений перед другими, должна быть исключена из Трудового кодекса РФ.

Итак, границы дифференциации представляют собой целесообразность применения специальных норм права для регулирования трудовых правоотношений. Дифференцирующие нормы

используют тогда, когда общими нормами достигнуть равенства в правах и возможностях субъектов трудового права нельзя.

Для более полного уяснения пределов дифференциации необходимо подробно рассмотреть такое понятие как «дискриминация» в трудовых отношениях.

Дискриминация в переводе с латинского означает «разделение», «выделение».

В толковом словаре Ожегова дается определение термина «дискриминировать», что означает ограничивать кого-либо в правах, лишать равноправия [8].

Согласно Конвенции МОТ № 111 от 25 июня 1958 года понятие «дискриминация» в трудовом праве содержит любое различие, которое основывается на признаках расы, цвета кожи и т. д. и, результатом которого является нарушение равенства в трудовых отношениях [4].

В Трудовом кодексе РФ также дается понимание дискриминации. В статье 3 сказано, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника [2].

Таким образом, под дискриминацией стоит понимать различие в правах какой-либо группы людей в силу определенных признаков.

ТК РФ устанавливает, что дискриминацией могут являться любые ограничения, которые не связаны с деловыми качествами работника. Что же такое деловые качества работника? Ответ на этот вопрос можно найти в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. №2. В нем сказано, что под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определённой профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, уровень образования, опыт работы) [3]. По сути дела, при приеме на работу работодатель самостоятельно будет решать вопрос о том, соответствует ли работник требуемым деловым качествам.

В трудовых правоотношениях дискриминация проявляет себя в ситуациях, когда человеку незаконно отказывают в приеме на работу, или работодатель склоняет работника к принудительному труду, также дискриминация имеет место быть при неправомерном увольнении работника, при невыплате заработной платы и т.д. Для защиты своих нарушенных прав лицо может обратиться в суд.

Дискриминация — это не всегда лишения и ограничения каких-либо прав, это также незаконное и необоснованное предоставление преимуществ, льгот отдельным категориям граждан. В качестве примера можно привести ситуацию, когда работодатель незаслуженно предоставляет работнику определенные гарантии, ущемляя при этом права других работников данной организации.

В чем же все-таки сходство дискриминации и дифференциации? Сходство имеется по форме, оно состоит в том, что дифференциация и дискриминация в правовом регулировании труда представляют специальные нормы, которые устанавливают различия в регулировании правоотношений [6]. Также эти два понятия связаны и своим этимологическим значением, они оба означают разделение чего-то.

Все дискриминационные основания поглощаются основаниями дифференциации, т.е. дискриминационные нормы, являясь специальными нормами, устанавливают специальный режим каким-либо участникам трудовых правоотношений. Но нельзя сказать тоже самое про дифференцированные нормы, не все они являются дискриминационными. Таким образом, это еще раз подтверждает, что данные два явления необходимо рассматривать в совокупности, нельзя их друг от друга отделять.

Итак, мы видим, что нельзя рассматривать дифференциацию и дискриминацию как разные явления. Все ситуации, когда происходит регулирование специальными нормами, это дифференцированное регулирование, которое в свою очередь может быть дискриминационным, а может и вовсе не быть таковым. Безусловно, эти два понятия имеют какие-то различия, дифференциацию осуществляет нормотворческий орган, тогда как дискриминация проявляется посредством действий работодателя; дискриминация — это всегда правонарушение, а дифференциация является правомерным действием, которое вызвано социальной необходимостью. При этом дифференциация может иметь как положительный, так и отрицательный характер. Отрицательный, негативный характер проявляется в установлении каких-либо ограничений прав для определенных категорий работников, но необходимо помнить, что такие неблагоприятные действия обязательно предусматриваются Трудовым кодексом РФ.

Дифференциация в трудовых правоотношениях должна отвечать требованиям, которые устанавливаются законами, она вызвана защитой со стороны государства определенных субъектов трудовых правоотношений, которым необходима социальная помощь. Данное регулирование должно быть вызвано объективной необходимостью и отвечать функциям трудового права (защитной или производственной). Собственно, в этом и заключаются пределы дифференциации трудовых отношений. Если имеет место быть выход специального регулирования за очерченные «рамки», то можно говорить о негативной дифференциации или дискриминации в трудовых правоотношениях.

Таким образом, для того, чтобы определить пределы дифференциации, необходимо четко выявить основания, которые не будут противоречить законодательству, т.е. не будут являться дискриминационными.

### **Список использованных источников:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. №1 (ч.1). Ст. 3 (ред. от 27.12.2018).

3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Российская газета. 2004. № 72. (ред. от 24.11.2015).

4. Относительно дискриминации в области труда и занятий: конвенция № 111 Международной организации труда, принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

5. Головина, С. Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права /С.Ю. Головина // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Сборник материалов Всероссийской научной конференции. СПб., 2007. Ч.1. С. 81-83.

6. Солдаткин, Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореферат дис. на соискание уч. степени к. ю. н.: 12.00.05 / Д.В. Солдаткин. М., 2006. 148 с.

7. Сыченко, Е. В. Дифференциация правового регулирования труда: понятие, основания, пределы, функции, виды специальных норм / Е.В. Сыченко // Журнал правовых и экономических исследований. 2010. №1. С. 64-69.

8. Толковый словарь русского языка /под редакцией С. И. Ожегова, Н. Ю. Шведовой. М., 2001. 944 с.

9. Штивельберг, Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ф.Б. Штивельберг. Екатеринбург: Изд-во Ур. Гос. Юрид. Акад., 2004. 200 с.