

УДК 349.22

ПРАВОВЫЕ СРЕДСТВА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С УЧЕТОМ УСЛОВИЙ ТРУДА

Канунников Е.В., студент гр. МУб-122, IV курс

Научный руководитель: Михеев Д.Н.

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.

Горбачёва, филиал в г. Прокопьевск

г. Прокопьевск

Преобразования, происходящие в современной России, с неизбежностью накладывают свой отпечаток на ее правовую систему. Адекватно целям проводимых реформ меняются и цели правового регулирования. Соответственно должны меняться и средства их достижения, с помощью которых, собственно, и возможно повышение социальной ценности и действенности юридических институтов.

Одной из характерных черт трудового права России является единство и дифференциация его норм.

Единство правового регулирования труда предполагает действие норм трудового законодательства в отношении всех работников, независимо от их личности, условий труда, территории, на которой они выполняют свою трудовую функцию, и других факторов. Дифференциация предполагает наличие специальных норм, распространяющих свое действие лишь на определенные категории работников.

Дифференциация всегда имеет определенные цели, и это представляет собой установление законодателем различий при помощи прогнозируемых правовых средств.

Можно выделить основные черты дифференциации трудового права:

1) объектом дифференциации являются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения;

2) субъектом дифференциации правового регулирования труда является законодатель;

3) сущность дифференциации - разделение правовых норм на общие и специальные;

4) основания дифференциации - объективные обстоятельства, обладающие устойчивыми признаками, требующие особого подхода к регулированию труда.

Дифференциация трудового права - это обусловленное объективными обстоятельствами законодательное разделение правовых норм на общие, регулирующие труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий работников.

Нормы дифференциации, регулирующие трудовые отношения с

учетом пола, возраста, степени трудоспособности, имеют межотраслевой характер и действуют независимо от того, в какой отрасли трудится работник. В то же время некоторые нормы трудового права действуют только в пределах конкретной отрасли народного хозяйства, в связи с чем условно именуется «отраслевыми нормами».

Отраслевая дифференциация является следствием совокупности взаимозависимых факторов, к которым обычно относят различия условий и характера труда по отраслям экономики, специфику основных видов выполнения работ и др.

Большое значение для правового регулирования трудовых отношений с учетом условий труда имеет также внутриотраслевая дифференциация.

Количество специальных отраслевых норм зависит не только от специфики отрасли, но и от качества действующего законодательства. В этом смысле, с одной стороны, важно выявить специфику труда и адекватно отразить ее в законодательстве, а с другой стороны, избежать установления специальных норм там, где этой специфики нет. Несоблюдение этих принципов законодателем лишает работников отдельных отраслей возможности пользоваться обоснованно необходимыми специальными нормами, регулирующими их труд.

Одной из главных тем является особенности регулирования труда. В соответствии со статьей 251 ТК РФ, особенности регулирования труда содержат нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности регулирования труда могут быть установлены только нормами права, следовательно, не могут быть предметом соглашения сторон и устанавливаться в трудовом договоре, предоставляющим, например, работникам большие льготы, которые гарантируются трудовым законодательством. Такие правоприменительные положения трудового договора не будут рассматриваться как устанавливающие особенности регулирования труда в смысле, используемом в Трудовом кодексе.

В Трудовом кодексе РФ даны методологические основы дифференциации правового регулирования трудовых отношений. В нем особенности регулирования труда определяются, в частности, как нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, то есть исключаящие нормы, носящие замещающий характер. Такая исключаящая норма может минимизировать или вовсе исключить силу общей нормы для определенной категории работников, то есть соотносится с общим правилом не как целое и часть, а как общее и специальное. Вторым типом норм, прямо предусмотренным ТК РФ, являются дополняющие нормы, то есть нормы, которые, не изменяя силы общих правил, их конкретизируют. Во втором значении принимаются во внимание все условия труда, включая заработную плату, рабочее время, время отдыха и т.д. Применительно к рассматриваемому основанию дифференциации речь идет

об условиях труда в широком смысле.

Проведя исследование правовых средств осуществления дифференциации правового регулирования трудовых отношений с учетом условий труда, можно сделать следующие выводы:

1. Дифференциация всегда имеет определенные цели, и это представляет собой установление законодателем различий при помощи прогнозируемых правовых средств.

Рассмотренные виды дифференциации (отраслевая; субъектная; дифференциация, связанная с условиями труда) являются общепризнанными в науке трудового права, поэтому полагаем, что их основания следовало бы закрепить в Трудовом кодексе РФ в виде перечня.

2. Дифференциация не беспредельна. Ее пределы должны определяться нормативными правовыми актами по объективным критериям, а не персонифицировано, как в трудовом договоре.

Между тем, нормы-изъятия следует устанавливать только ТК РФ и федеральными законами. Детальная правовая регламентация труда работника в этом случае может устанавливаться на уровне подзаконных актов Правительства РФ, отдельных министерств и актов субъектов Российской Федерации. При этом специальные нормы, ограничивающие права работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, могут быть установлены только федеральным законом.

А дополнительные льготы - законами субъектов РФ, соглашениями и коллективными договорами.

3. Рассмотрев различные основания дифференциации, существующие в юридической науке, можно сформулировать следующие основания отраслевой дифференциации:

- особенности характера (содержания) отдельных видов работ в отрасли;
- условия труда в отрасли на профилирующих видах работ;
- значение отрасли для экономики государства в целом.

Нормы, основанные на особо важном значении отрасли для общества и государства, а также нормы, отражающие особый характер отдельных видов работ составляют небольшую часть отраслевых норм. Подавляющее большинство норм, отражающих отраслевую дифференциацию, составляют те, которые установлены ввиду особых условий труда работников профилирующих профессий в отдельных отраслях хозяйства. Нормы, учитывающие специфику труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, также обусловлены этим основанием дифференциации.

Если в отношении одного и того же субъекта действует несколько специальных норм, следует применять норму, реализующую защитную функцию трудового права.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева 19-22 апреля 2016 г., Россия, г. Кемерово

30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015). Собрание
законодательства РФ. - 07.01.2002. - N 1 (ч. 1). - ст. 3

2. Особенности правового регулирования трудовых
отношений отдельных категорий работников: научно-
практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А.
Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт
законодательства и сравнительного правоведения при
Правительстве РФ, 2015. 400 с.