**Карташова Галина Николаевна,**

**старший преподаватель**

**Дифференциация правового регулирования труда**

В статье анализируются основные позиции, присутствующие в науке трудового права, о дифференциации правового регулирования труда. Представлены наиболее распространенные основания для классификации по объективному и субъектному критерию. Обоснованы мнения о дифференциации как о методе правого регулирования трудовых правоотношений и как о принципе трудового права.

**Ключевые слова:** единство и дифференциация, основания дифференциации, объективная субъектная классификации, регулирование труда.

***Kartashova G. N.***

**Differentiation of legal regulation of labor**

The article examines the main position, present in the science of labor law, of differentiation of legal regulation of labor. Presents the most common grounds for classification by objective and subjective criteria. Justified opinions about differentiation as a method of legal regulation of labour relations and as a principle of labour law.

**Key words:** unity and differentiation, the basis of differentiation, objective and subjective classification, the regulation of labor.

Устанавливая основные принципы правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в ст. 2 ТК РФ, законодатель придерживается идеи единства в основных идеях (началах) правового регулирования трудовых отношений. Кроме того, достижение целей и решение задач, установленных ст. 1 ТК РФ, становится возможным только при установлении равенства прав и обязанностей их сторон.

Но одновременно с этим отрасль трудового права выделяет специальные условия осуществления трудовой деятельности отдельных категорий работников. Связано это со значительными различиями в условиях, характере выполняемой работы, психофизиологическим состоянием работника, статусом или организационно-правовой формой работодателя. Устанавливаемые законом ограничения и специальные условия для заключения трудового договора не могут рассматриваться как дискриминационные условия. Наоборот, таким образом проявляется дифференцированный подход законодателя в регулировании трудовых отношений, учитывая индивидуальные особенности конкретных ситуаций (отрасль, где выполняется трудовая функция; климатические особенности; состояние здоровья работника; условия труда; организационный статус работодателя и иное). Стремление законодателя за счет дополнительных гарантий или льгот в сфере труда и приводит к появлению специальных норм. В итоге дифференциация способствует наибольшему учету особенностей правового регулирования трудовых правоотношений, что повышает эффективность применения правовых норм [1].

Понятию и значению единства и дифференциации в труде ученые всегда уделяли должное внимание. Однако, единство взглядов не сформировалось. Было высказано мнение, что единство и дифференциация – это средство реализации принципов [2, с. 28-31; 3, с. 76]. С чем мы не соглашаемся. Принципы отражают сущность, основные начала правового регулирования правовых отношений, составляющих предмет отрасли. Провозглашая в ст. 2 ТК РФ определенные постулаты деятельности субъектов в рамках правовых отношений отрасли, принципы имеют легальное закрепление и наряду с особыми методами правового регулирования призваны характеризовать индивидуальность отрасли права. Следует учитывать, что непосредственно принципы трудового права не регулируют отношения, они опосредовано воздействуют через конкретные правовые нормы трудового законодательства. Поскольку в Трудовом кодексе РФ присутствует часть четвертая, состоящая из нескольких глав, посвященных специальному регулированию труда, и, кроме того, в иных разделах ТК РФ и законах, регулирующих трудовые отношения, наблюдается дифференцированный подход к регулированию труда в зависимости от его специфики или особенностей субъекта, либо выполняющего трудовую функцию, либо принимающего на работу, следовательно, можно заключить, что единство и дифференциация все же являются методом правого регулирования трудовых отношений. Можно вполне согласиться с мнением, согласно которому дифференциация – это инструмент правового регулирования трудовых отношений, позволяющий учесть специфику общественных отношений, складывающихся в особых условиях или между отдельными субъектами трудового права [4].

Наиболее последовательно обосновывается единство и дифференциация в качестве метода правого регулирования В.Н. Толкуновой и К.Н. Гусовым [5, с. 22-24; 6, с. 16]. Эту точку зрения разделяют многие ученые, понимая под методами – совокупность юридических приемов и способов, при помощи которых осуществляется правовое воздействие на поведение участников общественных отношений, в данном случае, отношений в сфере применения труда.

Тем не менее понятие дифференциации и ее значения отсутствует в Трудовом Кодексе РФ, что и затрудняет понимание данной категории. Ст.251 ТК РФ содержит только определение понятия «особенности регулирования труда», что и служит в доктрине трудового права основанием дифференциации. Для того, чтобы выделить отношения для особого регулирования, различие в отношениях должно обладать устойчивыми признаками, характерными для данного явления, объекта и т.д. Как справедливо отмечает И.О. Снигирева, 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 [7, с. 88-90].

В основе развития теории дифференциации норм трудового права лежат результаты исследования С.Л. Рабинович-Захарина. Он выделял следующие объективные основания дифференциации: 1) основной тип трудового правоотношения (т.е. различия в регулировании отношений); 2) особенности трудовых отношений, характера трудовой связи работающим и обслуживающим хозяйством; 3) особенности отдельных отраслей народного хозяйства и отдельных профессий [8, с. 102-104].

Вне сомнения, что дифференциация условий труда не может быть ориентирована на отдельное лицо, поэтому не может быть договорной, основанной на индивидуальных особенностях. Признаки, необходимые для особого регулирования труда, должны принадлежать группе лиц, обладающих идентифицирующими по отношению к общей массе субъектов трудового права свойствами, должны быть относительно устойчивыми. Признаки, определяющие основания дифференциации норм трудового права, следующие:

1. предопределенное практикой и оформленное нормой закона обстоятельство, признаки, индивидуализирующие группу субъектов трудового права;
2. обстоятельство, признаки обладают устойчивыми свойствами;
3. правовое регулирование отношений объективно необходимо для обеспечения равных гарантий прав и законных интересов участников трудовых правоотношений при разных условиях трудовой деятельности.

В настоящее время общепризнанной является классификация оснований, определяющих дифференциацию норм трудового законодательства, на две основные группы: 1) объективные основания -определяемые условиями труда и не зависящие от личных качеств граждан, выступающих субъектами трудового права (например, труд в условиях Крайнего Севера или местности приравненной к Крайнему Северу, работа во вредных или опасных условиях и т.п.); 2) субъективные основания -обстоятельства, которые обусловлены качествами работника и зависят от свойств, характеризующих саму личность, т.е. субъекта трудового права (например, труд женщин, труд инвалидов, труд несовершеннолетних и т.п.).

**Литература:**

1. Коршунова Т.Ю. Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. Особенности правового регулирования отдельных категорий работников. Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. ИД «Юриспруденция». М.: 2015 //URL: http://base.garant.ru.// СПС Гарант (дата обращения 08 ноября 2016г.).

2. Трудовое право. учебник // под ред. О.В. Смирнова.: «Статус ЛТД+». 1996.

3. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. М.: Юридич. литература. 1976.

4. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6 (июнь). URL: http://base.garant.ru. // СПС Гарант (дата обращения 10 ноября 2016 г.).

5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: ТК Велби: Проспект. 2003.

6. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М.: ООО «ТК Велби». 2002.

7. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве // Советское государство и право. - 1964. - № 11.

8. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Издательство академии наук СССР. 1952.