

ОСОБЕННОСТИ ОТРАСЛЕВОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ю.С. Мамонтова^а

^а Минский институт управления, магистрант, silence_yulia@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Анализируются имеющиеся в литературе мнения по этому вопросу, исследуется зарубежная практика.

Ключевые слова: единство, дифференциация, трудовые отношения, общие нормы, специальные нормы, нормы-дополнения, нормы-приспособления, нормы-изъятия.

FEATURES OF BRANCH DIFFERENTIATION IN LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

Y.S. Mamontova^а

^а Minsk Institute of Management, Master's degree student, silence_yulia@mail.ru

Abstract

The article discusses features of branch differentiation in legal regulation of labor relations. Analyzed the published opinions on this issue, we investigate the practice abroad.

Keywords: unity, differentiation, labor relations, the general norms, special norms, norms-additions, norms-adaptations, norms-withdrawals.

Одними из специфических черт правового регулирования трудовых отношений являются единство и дифференциация. Проблема единства и дифференциации так или иначе свойственна и другим отраслям права, но для трудового права она имеет особенное значение.

Трудовые отношения, учитывая, что они урегулированы нормами трудового права, представляют собой юридические отношения по применению труда гражданина в качестве работника, которому противостоит другой субъект – наниматель.

В связи с этим трудовые правоотношения отличаются сложным составом прав и обязанностей его субъектов, и в то же время они являются единым правоотношением, имеющим длящийся характер [1, с. 82-83].

Вместе с тем отдельные различия, присущие трудовым отношениям, требуют исследования, наряду с общими нормами, и специальных правовых норм в регулировании трудовых отношений.

Общие правовые нормы, установленные государством, распространяются на всех работников и всех нанимателей (организаций независимо от их организационно-правовой формы), закрепляют единство трудового права как самостоятельной отрасли белорусской системы права.

Единство основано на равной трудовой правоспособности (правосубъектности), предполагающей равенство возможностей без какой-либо дискриминации. Следовательно, вступать в трудовые отношения могут все лица независимо от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного

положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, что обеспечивается общими основаниями возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений при запрещении дискриминации в приеме на работу (ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь – далее ТК).

Единство трудового права является одной из задач трудового права – это установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Также единство закрепляется общеправовыми и отраслевыми принципами, выраженными в единых для всех категорий работников и нанимателей правах и обязанностях (ст. 11, 12, глава 5 ТК).

Как уже говорилось, единство регулирования трудовых отношений составляет характерную черту трудового права, его норм, что нашло свое отражение в ст. 3 ТК: «Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда (МОТ), участницей которых является Республика Беларусь» [2]. Иными словами, он регулирует отношения всех лиц, работающих по трудовому договору, включая тех, которые связаны отношениями участия в организации.

Единство правового регулирования выражается через общие нормы, принятые государством в целях регулирования сферы трудовых отношений. Централизованным регулированием трудовых отношений закрепляется определенный стандарт трудовых прав и гарантий.

Наличие единых норм государственного регулирования трудовых отношений не ограничивает экономическую свободу и развитие предпринимательства. Обязанности государства по отношению к трудящимся соответствуют общепризнанным принципам и международным нормам, которые закреплены Всеобщей декларацией прав человека (1948) и ст. 1 Конституции Республики Беларусь, провозглашающей Республику Беларусь социальным государством. Таким образом, нормы, закрепляющие единство трудового права, должны рассматриваться как основополагающие правила при установлении условий любого трудового или коллективного договора, соглашения на любом его уровне.

Однако в трудовом праве единство в установлении условий труда на определенном их уровне не исключает, а, напротив, предполагает учет особенностей, т.е. дифференциацию правового регулирования.

Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус (ст. 5 ТК) [2].

Невозможно применение единых норм вне зависимости от физиологических особенностей организма человека (несовершеннолетние, женщины), характера труда, различных его условий (вредные, опасные условия) и другой специфики труда. Дифференциация правового регулирования выражается путем установления специальных норм, учитывающих эту специфику.

Явления дифференциации в трудовом праве многочисленны и разнообразны. Дифференциацию в широком смысле принято понимать как всякое различие в нормах, зависящее от тех или иных условий. В задачу дифференциации входит индивидуализация общей правовой нормы в отношении отдельных категорий работников, обладающих различными физиологическими особенностями или работающих в различных условиях и даже регионах, и др.

В науке трудового права различаются нормы дифференциации в зависимости от: 1) субъекта труда (женщины, молодежь, инвалиды и т.п.); 2) сфер и видов трудовой деятельности (государственные служащие, преподаватели вузов, врачи, работники

телевидения); 3) тяжести или вредных условий труда (сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска); 4) природных особенностей местности; 5) специфики трудовых связей (сезонные, временные или надомные работники и др.). Эти основания дифференциации являются общепринятыми в юридической литературе и выделяются большинством представителей науки трудового права [3, с. 51].

Виды дифференциации, четко различаемые в теории, в реальных трудовых отношениях не всегда выделяются так отчетливо. На практике, например, отраслевая дифференциация достаточно часто применяется совместно с дифференциацией в зависимости от субъекта труда и ее иными видами.

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 рыночной экономики, в связи с чем условно именуется «отраслевыми нормами» [4, с.327]. Отраслевая специфика труда не всегда дает возможность применить общие нормы трудового права без их уточнения и детализации. Поэтому для многих отраслей рыночной экономики необходим учет специфики трудовой деятельности. Дифференциация на основе учета отраслевых особенностей труда осуществляется с помощью специальных норм, принимаемых в централизованном порядке, на уровне отраслей и на локальном уровне.

Под отраслевой дифференциацией следует понимать различия в регулировании труда работников в зависимости от отраслевой специфики не только на производстве, но и в других областях трудовой деятельности, таких, как образование, наука, культура и другие.

Существование специальных норм трудового законодательства, вызываемое особенностями отрасли, невозможно объяснить одной какой-то причиной. Отраслевая дифференциация является следствием совокупности взаимозависимых факторов, к которым обычно относят различия условий и характера труда по отраслям рыночной экономики и культуры, специфику основных видов выполнения работ и др. Между тем мнение о значении отрасли для развития экономики как основания дифференциации спорно, поскольку это может привести к необоснованным приоритетам в регулировании трудовых отношений

Каждая из указанных ранее причин отраслевой дифференциации так или иначе отражается в нормах трудового законодательства. Тяжелая работа или вредные условия труда требуют принятия норм по соответствующему регулированию рабочего времени и времени отдыха, оплаты и охраны труда. Особенности характера труда, сложностью работы и повышенной ответственностью некоторых видов трудовой деятельности объясняются специальные требования к квалификации и иным деловым качествам работников, что закрепляется в специальных правилах относительно приема на работу путем выборов, по конкурсу и т. п. и (или) увольнений (в частности, в сфере культуры, образования, здравоохранения) В некоторых случаях обуславливаются повышенные требования к дисциплине и ответственности, например, у работников авиации, железнодорожного и иных видов транспорта.

Цель отраслевой дифференциации, по нашему мнению, состоит в правовом регулировании трудовых отношений, связанных с особенностями труда в отрасли, при безусловном соблюдении единства и принципов трудового права.

Отраслевая дифференциация базируется на различиях в условиях труда работников ведущих профессий, причем такие профессии могут быть однородными в разных отраслях и характерными для каждой отрасли. При этом различия свойственны не всем работникам конкретной отрасли, а только тем из них, чьи профессии и должности относятся к профилирующим применительно к основной деятельности организации и основным видам работ.

Наиболее полно будет, когда еще к отраслевой дифференциации относят и нормы, регулирующие условия труда лиц вспомогательных, не относящихся к ведущим, профессий. Действительно, в области театральной деятельности и телевидения, в кинематографии основные категории составляют творческие работники. Однако процесс создания фильмов и спектаклей – творческо-производственный, поэтому часть норм отраслевой дифференциации касается и вспомогательного персонала, особенно в таких институтах, как заработная плата, рабочее время, время отдыха [5, с.51].

Дифференциация выражается через специальные нормы и позволяет, с нашей точки зрения, разным категориям работников, наравне со всеми остальными, осуществлять свои трудовые права и обязанности, т.е. способствует совершенствованию процесса труда и повышает эффективность правового регулирования трудовых отношений.

Поскольку дифференциация правового регулирования проявляется сильнее всего в создании специальных норм, особую актуальность приобретают вопросы их классификации. В юридической литературе нет единой позиции по вопросу о классификации специальных правовых норм и о сфере их действия в соответствии с общими нормами.

Дифференциация норм трудового права по категориям работников выражается в наделении их дополнительными правами, льготами и преимуществами. В ряде случаев дифференциация связана с необходимостью повысить требования к выполнению трудовых обязанностей (работники транспорта, авиации), с установлением более высокой ответственности за правонарушение в сфере труда (руководители организаций и их заместители, работники, обслуживающие материальные ценности).

Дифференциация норм трудового права неразрывно связана с их единством. Она находит отражение в специальных нормах путем конкретизации общих норм, их дополнения, а в некоторых случаях изъятия (лица, для которых не устанавливается испытательный срок) [6, с. 144].

Важной в теории и практике трудового права является проблема соотношения общих и специальных норм по сфере их действия. В решении этой проблемы ученые и ныне не пришли к единому мнению. Некоторые представители науки трудового права считают, что все специальные нормы действуют наряду с общими. Другие ученые полагают, что специальные нормы действуют вместо общих. Отсюда по-разному решается вопрос о том, могут ли специальные нормы вступать в противоречие с общими нормами [7, с. 398].

Более правильной следует признать точку зрения, согласно которой существуют два варианта соотношения названных норм: они действуют совместно и специальные нормы замещают общие. Специальные нормы действительно могут улучшать положение работников по сравнению с общими, а в отдельных случаях и «увеличивать размер ответственности работников» (например уставы о дисциплине работников транспорта).

Вопрос о соотношении сфер действия общих и специальных норм трудового права чрезвычайно важен в теории и практике трудового права и должен решаться в рамках, обеспечивающих единство правового регулирования труда.

Очевидно, что эффективность воздействия трудового права на общественные отношения может быть достигнута тогда, когда его нормы будут адекватно отражать регулируемые отношения, т.е. станут социально обусловленными. Поэтому проблема единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, несмотря на то, что она широко исследовалась, имеет важное теоретическое и практическое значение в правотворчестве и правоприменении. В первую очередь данная проблема связана с определением перспектив развития трудового законодательства. В основе дифференциации лежат различные причины.

Некоторые из них обладают устойчивым характером и предполагают дальнейшее развитие дифференциации законодательства о труде. Таковы, в частности, нормы об охране труда женщин в связи с их материнством и работников с семейными обязанностями,

молодежи, инвалидов; нормы, учитывающие специфику разных отраслей. Другие нормы носят временный характер, отражая современный уровень развития производства, и в перспективе могут утратить свое значение. Можно согласиться с мнением ученых, высказанным в учебной литературе по трудовому праву относительно того, что задача теории трудового права состоит в правильном вычленении оснований дифференциации. Правильное решение проблемы единства и дифференциации позволяет определить, в каком направлении идут изменения в трудовом законодательстве Республики Беларусь, успешнее совершенствовать его и практику применения норм трудового права. Отмечается также, что в последние годы в Республике Беларусь углубляется дифференциация правового регулирования труда путем создания не только специальных норм-дополнений, предусматривающих различные льготы и дополнительные гарантии для отдельных категорий работников, но и норм-приспособлений, предоставляющих органам управления возможность осуществлять некоторую модернизацию условий труда в отношении определенных категорий работников и норм-изъятий, в которых содержатся некоторые отступления от общего уровня гарантий.

Отметим, что вызывает большие сомнения необходимость выделения в самостоятельные главы дифференцированных норм, посвященных например, особенностям трудовой деятельности работников железнодорожного транспорта, педагогических работников и работников, направляемых на работу в дипломатические и консульские учреждения и т.д. Безусловно, в работе упомянутых лиц есть значительная специфика, но не меньше специфика и в деятельности летчиков, авиадиспетчеров, медиков, работников телевидения и многих других. И если останавливаться только на каких-то избирательных видах трудовой деятельности, это никак не соответствует принципу социальной справедливости.

Отсутствие в настоящее время четкого урегулирования вопросов дифференциации по отраслевому признаку может вызвать непродуманное нормотворчество и принятие противоречивых нормативных правовых актов. Необоснованная дифференциация породит путаницу в законодательстве, приведет к нарушению единства трудового права, исказит его принципы, что в итоге отрицательно повлияет на правосознание граждан.

Единство правового регулирования нельзя противопоставлять дифференциации, так как правовое регулирование не может развиваться в каком-либо одном направлении, оно одинаково для всех и не зависимо ни от чего. Дифференциация способствует единству, а единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда. Действительно единство и дифференциация тесно связаны, и противопоставлять их друг другу было бы неправильным. Можно отметить, что данное положение соответствует более общим философским положениям о взаимосвязи единичного и общего. Единичное не может существовать без общего, при определенных условиях единичное может переходить в общее и наоборот. Аналогичны этому и единство и дифференциация правового регулирования сферы трудовых отношений: правовые нормы, отражающие дифференциацию регулирования труда, при определенных ситуациях выступают как единые нормы по отношению к другим правовым нормам. А потому трудно согласиться с подобным суждением: основная тенденция в развитии правового регулирования труда – это тенденция к единству. Единство и дифференциацию следует рассматривать как взаимосвязанные стороны одного и того же процесса гармонизации и совершенствования трудового законодательства. Перекос в ту или в иную сторону может повлечь неблагоприятные последствия не только для работника, но и для нанимателя.

Литература / References

1. Зайкин, А.Д. Российское трудовое право: учебник для вузов / под ред. А.Д. Зайкина. – М.: Дело, 1997. – 415 с.

Zajkin, A.D. Russian the labor law: the textbook for high schools / under the editorship of A.D. Zajkin. – М.: Delo, 1997. – 415 p.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в редакции Закона Респ. Беларусь от 31.12.2009 г // КонсультантПлюс: Беларусь [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2012.
Labor code of Republic of Belarus, 26 July, 1999, № 296-Z: in edition Zakona Republic of Belarus from 31.12.2009 // ConsultantPlus: Belarus [Elektron. A resource] /ООО "JurSpektr", Nats. The center of legal information Republic of Belarus. – Minsk, 2012.
3. Бару, М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 51.
Baru, M.I. Unifikatsija and differentiation of norms of the labor law // the Soviet state and the right. – 1971. – № 10. – P. 51.
4. Иванов, С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский – М., 1978. – С. 327.
Ivanov, S.A. Sovet-skoe trudovoe pravo: voprosy tyeorii / S.A. Ivanov, R.Z. Livshits, Y.P. Orlovskij – M., 1978. – P. 327.
5. Волегов, Ю.Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства / Ю.Б. Волегов // Советское государство и право. – 1983. – № 1. – С. 51.
Volegov, J.B. Value of differentiation for perfection of the labor legislation / J.B. Volegov // The Soviet state and the right. – 1983. – № 1. – P. 51.
6. Важенкова, Т.Н. Трудовое право Республики Беларусь: практ. пособие / под ред. Т.Н. Важенковой. – Минск: Молодежное, 2003. – 198 с.
Vazhenkova, T.N. Labour law of Republic of Belarus: pract. the grant / under the editorship T.N. Vazhenkovej. – Minsk: Youth, 2003. – 198 p.
7. Карипский, С.С. Дифференциация и унификация советского законодательства // Правоведение. – 1966. – № 3. – С. 398.
Karipsky, S.S. Differentiation and unification of the Soviet legislation // Jurisprudence. – 1966. – № 3. – P. 398.