

УДК 349.23

## ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Ю. Тулупова*

*Оренбурзький інститут (філія) Московського державного  
юридичного університету імені О. С. Кутафіна (МДЮА)  
вул. Комсомольська, 50, 460000 Оренбург, Російська Федерація  
e-mail: post@oimsla.edu.ru*

Диференціація правового регулювання праці є значущим правовим явищем, у якому виражені різноманітні відмінності, які перебувають у діалектичному розвитку і проявляються у правовому регулюванні трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин за визначеними стійкими факторами, що є у процесі функціонування громадської організації праці, з метою забезпечення реального балансу інтересів працівників і роботодавців.

Ключові слова: диференціація, єдність, особливості, об'єктивні і суб'єктивні чинники, суб'єкти права, специфіка праці.

Диференціація правового регулювання трудових відносин є досить широким та значним явищем у трудовому праві Росії, що впливає на правове становище суб'єктів. Поглиблення диференціації є однією з помітних і значущих тенденцій сучасного розвитку російського трудового права, оскільки диференціація має найрізноманітніші форми вияву, межі та систематизований зміст. Діалектика правового врегулювання трудових відносин у РФ засвідчує широкомасштабний розвиток диференціації. Поняття цього правового явища розробляли у науці трудового права безперервно, тому що диференціація не є чимось незмінним, постійним, а її властивості змінюються і розвиваються разом з розвитком суспільства [1, с. 102].

Термін «диференціація» в перекладі з французької (фр. differation) означає поділ, розчленування, розшарування цілого на різні частини, форми і ступені [2, с. 171]. У Словнику російської мови за редакцією С. І. Ожегова цей термін пояснюють як відмінність, урахування часткового під час розгляду, вивчення чогонебудь [3, с. 162]. У Словнику з трудового права за редакцією Ю. П. Орловського диференціацію трудового права розглянуто як «відмінності у правових формах, обумовлених місцем, умовами роботи, правовим статусом організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, статевіковими особливостями працівника та іншими факторами» [4, с. 93]. Як наслідок, визначені особливості завжди можна виразити за допомогою диференціації, яка в трудовому праві завжди була засобом реалізації єдиних принципів правового регулювання та їх конкретизації в різних умовах. При цьому, єдність була (і цей факт залишається незмінним) важливою особливістю трудового права, яка означає спільність принципів і вихідних, базових позицій, тому що трудове право має забезпечити ефективність суспільного виробництва і задовольнити потреби всіх учасників спільної трудової діяльності.

На думку Б. К. Бегічева, юридична єдність трудового права виражається у спільності норм, інститутів і способів правової регламентації трудових відносин [5,

с. 136–137], але при цьому «єдність і диференціація – це нерозривно пов'язані сторони правового регулювання, які не існують окремо одна від одної, і що немає єдності без диференціації і немає диференціації без єдності, і саме в цьому полягає діалектика правового регулювання» [6, с. 39].

Широке і розгорнуте визначення диференціації запропонувала в юридичних працях Ф. М. Левіант. Згідно з її визначенням під диференціацією трудового права потрібно розуміти: поділ його норм відповідно до основних видів врегульованих ними трудових відносин; розподіл норм трудового права відповідно до внутрішньої градації основних видів трудових відносин, залежно від галузі господарства, умов праці, характеру трудового зв'язку працівника з підприємством та інших особливостей праці [7, с. 26]. Використання у наведеному визначенні формулювання «інші особливості праці» засвідчує, що перелік таких особливостей є, по суті, відкритим, і подальший розвиток правового регулювання трудових відносин неминуче зумовлює появу нових факторів диференціації.

Натомість М. І. Бару, уточнюючи визначення диференціації, зазначає, що безліч підстав диференціації ускладнює формування такого визначення диференціації, яке охопило б усі явища, характерні для нього. Але водночас «цілком очевидно, що мова йде про конкретизацію загальних принципів, які лежать в основі трудового права, про облік особливостей, відмінностей і різноманіт'я в процесі праці» [8, с. 47].

Сучасні дослідники правового регулювання праці в окремих сферах виробництва підкреслюють, що диференціація норм трудового права виражена в конкретних правових приписах у вигляді прийняття спеціальних норм, що доповнюють загальні норми трудового законодавства [9, с. 13].

Узагальнюючи наведені окремі визначення диференціації, вироблені наукою трудового права, запропонуємо таку дефініцію. Диференціацію необхідно розуміти як правове явище, в якому проявляються різні відмінності, які діалектично розвиваються та проявляються у правовому регулюванні трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин за певними стійкими факторами, які обов'язково наявні у процесі функціонування суспільної організації праці з метою забезпечення реального балансу інтересів працівників і роботодавців.

У трудовому законодавстві виражаються різноманітні фактори диференціації, окремі з яких безпосередньо пов'язані і економікою, і розвитком ринкових відносин. Зокрема, поява різних форм власності і методів господарювання в 90-ті роки минулого сторіччя в Росії суттєво вплинула на подальший розвиток диференціації. В. І. Нікітінський і В. А. Вайпан в 1991 р. висловили думку, що різний ступінь (рівень) залучення працівника у відносини власності визначає диференціацію правового регулювання не тільки цивільно-правових, але й трудових відносин [10, с. 80].

Зокрема, Є. Б. Хохлов розробив концепцію про те, що з розвитком ринкових відносин в економіці з часом зможуть утворитися дві групи (категорії) працівників, зайнятих на підставі трудового договору, правове становище яких у сфері трудових відносин буде суттєво відрізнятися. Перша група – працівники, зайняті на виробничих підприємствах (державних, кооперативних, сільськогосподарських, торговельних та ін.), тобто на підприємствах, що є учасниками ринкових відносин, а тому функціонують на засадах самоврядування. До другої групи увійдуть працівники державних організацій та установ, призначення яких не сумісне з переведенням їх на ринкові засади діяльності [11, с. 197].

У монографії Г. С. Скачкової «Розширення сфери дії трудового права і диференціації його норм» [12, с. 319–320] виділені різні фактори об'єктної та суб'єктної диференціації, сформовані в сучасний період відповідно до ТК РФ.

Важливо підкреслити важливість такого чинника, як специфіка праці, яка відображена у міжнародних стандартах праці, закріплених Міжнародною організацією праці (МОП). Така специфіка спрямована, передусім, на захист працівників від шкідливих виробничих факторів. Зокрема, можна виділити Конвенцію МОП № 43 про заводи з виробництва листового скла (1934); Конвенцію МОП № 46 про робочий час у вугільних шахтах (1935); Конвенцію МОП № 49 про скорочення робочого часу на складуваних підприємствах (1935) тощо. Підкреслимо, що в цих конвенціях виділяють не тільки специфіку праці, а й простежують, по суті, констатацію конкретних роботодавців.

Доцільно враховувати також той факт, що диференціація властива не тільки російському, але й західному трудовому праву. Наприклад, на думку І. Я. Кисельова, вона може здійснюватися залежно від суб'єкта трудових відносин, сфери правового регулювання та характеру зв'язку працівника і наймодавця [13, с. 15–16]. Крім того, у розвинених західних країнах скрізь є диференціація трудового права залежно від кількості працівників підприємства: для малих і частково середніх, встановлений пільговий правовий режим. Вони звільнені від виконання низки норм і положень трудового законодавства, які, як вважає законодавець, надто обтяжливі для них, і можуть спричинити банкрутство. Зазвичай, на дрібні підприємства (до 5–10 осіб) не поширюються норми, які стосуються гарантій зайнятості, прав і повноважень профспілок, органів трудового колективу, деякі стандарти з охорони праці. Прикладом може бути Бельгія і Франція, де є чітка диференціація трудових норм саме залежно від розмірів підприємства.

Доречно також навести думку професора Юнкера, який виокремив три чинники, на які має враховувати трудове право, яке, по-перше, є складовою частиною ринкової економіки, що опирається на право власності і свободу підприємницької діяльності; по-друге, є незаперечне право роботодавця самому вирішувати, скільки і яких працівників наймати на роботу; по-третє, є принцип соціальної держави, який не допускає нічим не обмежену ринкову економіку [14, с. 6–7].

Повертаючись до Росії, варто погодитися з думкою Ю. П. Орловського про те, що всі можливості диференційованого регулювання трудових відносин далеко не вичерпані і, більше того, нормативна диференціація умов праці працівників відстає від реальної диференціації [15, с. 29–30]. Зокрема, у гл. 53 ТК РФ виділені особливості регулювання праці працівників, які скеровані на роботу в дипломатичні представництва і консульські установи Російської Федерації, а також представництва федеральних органів виконавчої влади та державних установ РФ за кордоном, але нічого не сказано про регулювання праці державних цивільних і муніципальних службовців, і хоча, відповідно до ст. 11 ТК РФ, на державних цивільних і муніципальних службовців дія трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права, поширюється з особливостями, передбаченими федеральними законами та іншими нормативними правовими актами Російської Федерації, законами та іншими нормативними правовими актами суб'єктів Російської Федерації про державну цивільну службу і муніципальну службу, однак це не реалізовано у розділі XII ТК РФ. Те саме можна сказати про регулювання праці творчих працівників засобів масової інформації, організацій кінематографії, теле- і відеознімальних колективів, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та інших осіб, які беруть участь у створенні і (або) виконанні (експонуванні) творів.

Варто підтримати погляд про те, що не всі категорії фізичних осіб, які згадані в чинному ТК РФ, отримали детальне диференційоване правове регулювання своєї праці. Зокрема, можна відзначити факт вступу в трудові відносини як працівника або роботодавця не лише громадян Російської Федерації, а також іноземних громадян та осіб без громадянства, тоді як чинна редакція ст. 20 ТК РФ, що визначає сторони трудових відносин, взагалі не враховує цей фактор диференціації їх правового регулювання, який є необхідним у реальній правозастосовній діяльності.

Отже, у будь-яких термінологічних контекстах диференціацію правового регулювання доцільно розглядати як значущу і необхідну умову подальшого розвитку та вдосконалення суспільної організації праці в сучасній Росії.

#### Список використаної літератури

1. Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. В сб.: Вопросы советского гражданского и трудового права / С. Л. Рабинович-Захарин. – Изд-во АН СССР, 1952. – С. 102.
2. Новейший словарь иностранных слов и выражений. – М. : ООО «Издательство АСТ», Мн. : Харвест, 2002. – 976 с.
3. Словарь русского языка под ред. С. И. Ожегова. – М., 1968. – 900 с.
4. Словарь по трудовому праву / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М. : Бек, 1998. – 575 с.
5. Бегичев Б. К. Субъективная дифференциация правового регулирования в советской трудовом праве. Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. – Вып. 2 / Б. К. Бегичев. – Свердловск, 1964. – С. 135–178.
6. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР: правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М., 1972. – 271 с.
7. Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих / Ф. М. Левиант. – Изд-во ЛГУ, 1960. – 135 с.
8. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45–50.
9. Лесков А. М. Особенности правового регулирования труда работников связи: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. юрид наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. М. Лесков – М., 2012. – 23 с.
10. Никитинский В. И. Правовое регулирование труда в условиях многообразия форм собственности. / В. И. Никитинский, В. А. Вайпан // Социалистический труд. – 1991. – № 1. – С. 80–85.
11. Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право / Е. Б. Хохлов. – Л., 1991. – 208 с.
12. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : монография / Г. С. Скачкова. – М. : МГИУ, 2003. – 316 с.
13. Киселев И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И. Я. Киселев. – М. : Статус ЛТД+, 1992. – 329 с.
14. Yunker A. Grundkurs Arbeitsrecht. Munchen / A. Yunker. – München : C. H. Beck, 2008. – 187 s.
15. Орловский Ю. П. Единство и дифференциация трудового законодательства / Ю. П. Орловский // материалы международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». – М., 2008. – С. 29–33.

**ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

***Ю. Тулупова***

*Оренбургский институт (филиал) Московского государственного  
юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА)  
ул. Комсомольская, 50, 460000 Оренбург, Российская Федерация*

Дифференциация правового регулирования труда представляет собой значимое правовое явление, в котором проявляются многообразные и находящиеся в диалектическом развитии различия, проявляющиеся в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений по определенным устойчивым факторам, неизбежно существующим в процессе функционирования общественной организации труда с целью обеспечения реального баланса интересов работников и работодателей.

Ключевые слова: дифференциация, единство, особенности, объективные и субъективные факторы, субъекты права, специфика труда.

**DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION  
OF LABOUR AND ITS INFLUENCE ON THE LEGAL STATE  
OF LABOUR LAW SUBJECTS**

***Y. Tulupova***

*O. E. Kutafin «Moscow State University of Law (MSLA)»  
O. E. Kutafin University (MSLA) Orenburg Institute (branch)  
460000 Orenburg, Russia*

Differentiation of legal regulation of labour is an important legal phenomenon characterized by diverse distinctions, being in the dialectic development and reflected through the legal regulation of labour relations and relations, directly connected with them, and defined by steady factors, existing in the process of public organization of labour functioning with the purpose of providing real balance between the interests of employees and employers.

Key words: differentiation, unity, peculiarities, objective and subjective factors, subjects of law, peculiarity of labour.

*Стаття: надійшла до редакції 01.04.2013  
прийнята до друку 29.04.2013*