



НИКОЛАЙ НИКОЛАЕВИЧ СТАРЦЕВ

*старший преподаватель кафедры трудового права
и охраны труда СПбГУ*

n.startsev@spbu.ru

ПРОБЛЕМА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПО СУБЪЕКТАМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Проблематика конкуренции дифференциации субъектов трудового права предусматривает, что каждый субъект трудового права уникален по-своему, что не исключает, а лишь усложняет их дифференциацию. Действующий в трудовом праве и законодательстве подход к этому вопросу требует усовершенствования. Выявляя несоответствие принятых правовых форм целям и задачам дифференциации, автор предлагает классифицировать дифференциацию субъектов трудового права на различных уровнях: федеральном, уровне субъекта РФ и локальном.

Ключевые слова: дифференциация правового регулирования, особенности правового регулирования, ограничения и предпочтения, субъекты трудового права

Дифференциация общественных отношений имеет место практически во всех предметах отраслей права. Не является исключением и трудовое право. Дифференциация в этой сфере — сложное и многогранное явление.

Регулирование общественных отношений в области наемного труда осуществляется в рамках правоотношений между их участниками — субъектами этих отношений. Субъекты трудового права по видам подразделяют на основные (стороны трудовых отношений: работник и работодатель) и вспомогательные, или производные (участники иных, не трудовых, отношений). Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник — это физическое лицо, достигшее возраста шестнадцати лет, а в отдельных случаях и не достигшее указанного возраста, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В некоторых предусмотренных федеральными законами случаях в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые

договоры. Работодателями — физическими лицами признаются: физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, либо физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. При этом физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов такую деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных на работодателей — индивидуальных предпринимателей.

В научной литературе предлагается вместо запрета или ограничения предоставить работникам право самим выбирать, где работать, а законодательно ограничить только применение труда отдельных категорий трудящихся, например несовершеннолетних, беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей. Такая позиция объясняется большой вероятностью того, что с помощью ограничения можно получить дискриминацию «наоборот». Законодатель практически уже пошел по данному пути, предоставив женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, право выбора — работать или нет в ночное время либо сверхурочно (ст. 96 и 99 ТК РФ)¹.

Дифференциация (от фр. *differation*) — различие, разделение, расчленение, расслоение целого на различные части, формы и ступени². Этот способ широко используется, и не только в трудовом праве, для того чтобы выравнять позиции неравных участников общественных отношений путем добавления или урезания их возможностей исходя из существующего положения или статуса.

Дифференциация — не просто различия, а такие различия, которые санкционированы или установлены в отношении субъектов права государством на федеральном уровне. Отсюда все, что касается различий, установленных не на федеральном уровне, — не дифференциация, а особенности. Данный вывод подтверждается положением ст. 6 ТК РФ, которая предусматривает разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Она устанавливает, что к ведению федеральных органов относит-

¹ См.: Зыкина Т.А. Вопросы реализации права работника на защиту от дискриминации // Доклады и выступления. Конференция, посвященная 100-летию проф. Н.Г. Александрова, 19–20 июня 2008 г. М., 2008. С. 146–147.

² См.: Словарь иностранных слов. М., 2001. С. 171; Российский энциклопедический словарь. Кн. I. А–Н / гл. ред. А.М. Прохоров. М., 2001; Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. М., 1997. С. 363.

ся принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, закрепляющих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников — руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных и муниципальных служащих и др. (ст. 11 ТК РФ).

Под особенностями регулирования труда законодатель понимает нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). А вот основания и порядок установления особенностей регулирования зависит от того, на что обратит внимание законодатель. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных. Отметим лишь, что вопрос дифференциации законодателем отнесен именно к федеральному уровню не случайно, а ввиду его большой социальной значимости.

Разница между различием (т.е. дифференциацией) и особенностями размыта, носит условный характер. Научная дискуссия по этому вопросу должна вестись в том числе и вокруг разграничения того, что понимать под дифференциацией, а что — под особенностями, и в чем разница между этими правовыми явлениями. Смотреть надо в суть понятия, а не на словесную оболочку, оставив эти рассуждения филологам.

В трудовом праве нет единства мнений по поводу определения дифференциации. Обычно рассматриваются особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников через призму присущих им признаков объективного и субъектного свойства. Вопрос дифференциации предмета трудового права исследовался многими выдающимися учеными в области трудового права: В.М. Догадовым, А.С. Пашковым, С.П. Мавриным, Е.Б. Хохловым, И. О. Снигиревой, Г.С. Скачковой, С.Ю. Головиной, А.В. Кузьменко и др.³ Но если обратиться к существующему в Трудовом кодексе РФ разделу XII, посвященному дифференциации трудовых отношений, то нетрудно заметить, что, во-первых, речь пойдет не в прямом смысле о дифференциации, а об особенностях, во-вторых, эти особенности охватывают далеко не всех, кто на них может рассчитывать, а лишь некоторых.

³ См., напр.: *Догадов В.М.* Очерки трудового права. Л., 1927; *Каминская П.Д.* Очерки трудового права. М., 1927; *Левинт Ф.М.* Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960; *Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952. С. 102; *Пашков А.С.* Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966; *Снигирева И.О.* К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. 1964. № 11. С. 83–91; *Бегичев Б.К.* Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. 1964. Вып. 2. С. 136–178; *Толкунова В.Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 45–52; *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10. С. 45–50; и др.

Какого-либо системного подхода к выбору круга лиц, на которых законодатель остановил свой выбор, не прослеживается. Вызывает сомнение то, что все категории работников, отмеченных законодателем, однопорядковы, равнозначны с точки зрения необходимости дифференциации регулирования их труда, ведь тут и женщины, и лица с семейными обязанностями, несовершеннолетние и руководители организаций; совместители и работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев; вахтовики, надомники и работники, занятые на подземных работах, педагогические и научные работники, дипломаты, спортсмены, тренеры, работники государственных корпораций и государственных компаний; работники Пенсионного и других фондов РФ и лица, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в РФ чемпионата мира по футболу FIFA 2018 г., и др.

Дифференциация — это различия, особенности — это также различия, тогда какая между ними разница? Пока, как видится, она лишь в том, что при дифференциации прерогатива установления различий для отдельных категорий работников и работодателей принадлежит государству и осуществляется только на федеральном уровне, а на всех иных уровнях это не будет являться дифференциацией, это будут особенности, т.е. менее значимые различия. Поэтому все то, что в ТК РФ названо особенностями регулирования труда отдельных категорий работников (как в сторону ограничения, так и увеличения прав, гарантий, льгот и других преимуществ, как указано в ст. 251 ТК РФ), на самом деле — дифференциация. Там же, где законодатель предоставляет субъектам права по установлению различий иного уровня, имеют место особенности, а не дифференциация. Статья 252 ТК РФ именно такой подход и подразумевает, предусматривая, что особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются не только трудовым законодательством, но и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Когда в основе дифференциации лежат условия труда в зависимости от организационно-правовой формы работодателя, то она, представляется, по сути дифференциацией являться не может, поскольку организационно-правовая форма не относится ни к объективным факторам (условиям), ни к субъектным, связанным с физическим состоянием здоровья, половыми, возрастными различиями. Кроме того, не стоит забывать и о том, что дифференциация условий труда в зависимости от организационно-правовой формы работодателя вступает в противоречие с нормой ст. 11 ТК РФ, предусматривающей, что все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Дифференциация условий труда в зависимости от организационно-правовой формы работодателя есть не что иное, как результат лоббирования интересов бизнеса, но никак не социальной функции государства.

С учетом изложенного можно сделать вывод о наличии в законодательстве и трудовом праве конкуренции в вопросах дифференциации субъектов трудового права ввиду того, что современный подход законодателя, демонстрируемый в разделе ТК РФ об особенностях регулирования труда отдельных категорий, необходимо пересмотреть, исключив все то, что ни по объективным, ни по субъектным параметрам к дифференциации отношения не имеет.

Надлежит иметь в виду, что статус работодателя может иметь лишь тот, кто способен гарантировать своим работникам оплату их труда при любых экономически неблагоприятных условиях, т.е. исключить ситуации, при которых работодатель объявляется банкротом и у него имеется задолженность перед работниками по выплате заработной платы, поскольку при наличии такого количества контролирурующих, надзирающих и проверяющих органов подобной ситуации быть не должно.

Дифференциация устанавливается только на федеральном уровне и в отношении круга субъектов трудового права, определенного исходя из их социального статуса; установление особенностей регулирования труда отдельных категорий работников на иных уровнях возможно с учетом их социального статуса, определяемого аналогично федеральному.