

Секция «Юриспруденция»

**Проблемы реализации и отражения равенства и дифференциации в
трудовых правоотношениях**

Керич Ирина Васильевна

Студент

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко, Юридический
факультет, Львов, Украина*

E-mail: iryna_keruch@yahoo.com

Учитывая многогранность и сложность принципа равенства и дифференциации в правовом регулировании труда, особого внимания требует вопрос его реализации и отражения в существующих трудовых правоотношениях.

Сами термины «равенство» и «дифференциация» законодателем не используются, однако равенство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений всегда были присущими трудовому праву. Чтобы комплексно понять этот принцип предлагаем сначала рассмотреть категорию «равенства». Равенство означает, что все без исключения лица имеют одинаковые права и обязанности, а также всем гарантируются одинаковые способы защиты нарушенных прав, независимо от возраста, пола, места проживания. Стоит заметить, что хотя и все лица имеют одинаковый набор трудовых прав, однако возможность реализации этих прав, зависит от человека и не является одинаковой в силу субъективных характеристик и/или объективных обстоятельств. Наглядным примером может быть ситуация, когда на должность финансового директора может претендовать только лицо, что имеет высшее экономическое образование. Отсюда, лицо, не имеет таких субъективных условий (характеристик) не сможет реализовать свое право на труд.

Дифференциация в правовом регулировании не означает отступления от принципа равенства, а только выделяет в отдельную группу (группы) лиц, в силу субъективно - объективных условий (факторов) наделяющихся привилегиями (увеличение количества дней отпуска лицам, работающим во вредных условиях), увеличение гарантий (невозможность увольнения женщин с детьми).

Дифференциация правового регулирования труда диктуется как объективными факторами так и субъективными факторами.

С. Л. Рабинович-Захарин под условиями дифференциации понимал только объективные. Он считал, что разнообразие производственных условий порождает дифференциацию норм трудового права. В качестве ее критериев ученый выделял виды трудовых отношений (труд рабочих и служащих, членов кооперативов), характер производства (на транспорте, предприятия связи и др.), особенности организации труда (труд за пределами предприятия). Он предложил следующую дефиницию: «Под дифференциацией в широком смысле можно понимать любые различия и градации в нормах, зависящих от тех или иных условий» [1, 95,101]. В поддержку позиции, что дифференциация обусловлена объективными условиями писал и В. И. Никитинский. Он считал, что дифференциация может быть обусловлена: спецификой условий труда независимо от отрасли ее применения (вредные условия труда), особым значением отдельных отраслей для развития народного хозяйства (угольная промышленность, черная металлургия), специфическими условиями труда в отдельных отраслях (морской и железнодорожный

транспорт) [2, 194].

Однако, как мы отмечали выше, дифференциация правового регулирования труда диктуется не только объективными факторами. Такими факторами считаются: гражданство, пол, возраст, состояние здоровья, семейные связи, образование, место жительства, трудовой стаж, занятость, судимость. [3, 208-219].

Интересна позиция О. В. Смирнова, который считает, что дифференциация условий труда зависит от:

1. характера и особенностей производства (отраслевая и локальная дифференциация);
2. половых, квалификационных и других особенностей работников (субъектная дифференциация);
3. место нахождения предприятия (территориальная дифференциация) [4, 118].

Итак, из приведенного выше, можно сделать вывод, что дифференциация в трудовом праве продиктована как производственной, так и защитной функциями трудового права.

Учитывая современное трудовое законодательство и учитывая развитие науки трудового права, мы выделяем следующие основания для классификации:

1. отраслевая, профессиональная (работники транспорта, педагогические работники);
2. по правовому статусу работодателя (государственные служащие, работники фермерского хозяйства);
3. по полу (мужчины, женщины);
4. по возрасту (несовершеннолетние, совершеннолетние);
5. по условиям труда (во вредных условиях, в нормальных условиях);
6. по месту работы (труд в особо тяжелых условиях) и другие.

Итак, подводя итоги, по вышеизложенному, можно сделать выводы, что равенство (единство) трудовых прав и обязанностей означает равные права и обязанности участников отношений, основанные на трудовом договоре независимо от сферы применения труда и уровне способов защиты прав и законных интересов. А дифференциация заключается в установлении различий, исключений, привилегий и ограничений в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников (инвалидов, лиц, имеющих статус пострадавших вследствие катастрофы на ЧАЭС, женщины, несовершеннолетние).

Литература

1. Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. Ч. 1. М., 1952.
2. Никитинский В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства // Трудовое право в свете решений 21 съезда КПСС. М., 1960.
3. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
4. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.