

Студент магистратуры по направлению «Право Арктики»
Северный (Арктический) федеральный университет
Научный руководитель: Зыкина Татьяна Алексеевна,
к.ю.н, доцент кафедры МПиСП Северного (Арктического)
Федерального университета им. М.В. Ломоносова

К ВОПРОСУ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СТРАНАХ ЦИРКУМПОЛЯРНОГО РЕГИОНА

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы дифференциации правового регулирования труда в странах циркумполярного (арктического) региона. Делается вывод имеющихся существенных различиях в подходах к углублению дифференциации в данных государствах.

Ключевые слова: дифференциация, единство, циркумполярный регион.

Resume: The article discusses the issues of differentiation of legal regulation of labor in the countries of the circumpolar (Arctic) region. The conclusion is drawn that there are significant differences in approaches to deepening differentiation in these states.

Key words: differentiation, unity, circumpolar region.

Первоначально определим понятие дифференциации как одного из неотъемлемых элементов современного трудового права большинства государств. Так, дифференциация правового регулирования – это выделение особенностей правового регулирования труда, необходимая для учета отдельных особенностей работников с учетом потребности в специализации общей правовой нормы под нужды заведомо менее защищенных категорий

работников с целью соблюдения баланса между отдельными категориями работников на рынке труда¹.

Значение дифференциации заключается в том, что она позволяет, будучи одним из правовых инструментов, выделить специфические особенности отдельных трудовых сфер, профессий и категорий работников в рамках правового регулирования сферы труда в целом. Дифференциация также позволяет учесть специфику отдельных субъектов и видов общественных отношений в рамках трудового законодательства. В этом плане дифференциация выступает в качестве противоположности единству, предполагающему, что правовое регулирование труда должно отдельных категорий работников должно производиться единственным образом, без каких-либо отклонений от единого правового регулирования. Единство правового регулирования нацелено на равенство работников и недопущение выделения отдельных специфических особенностей². Например, единство правового регулирования наиболее выражено в странах англосаксонской правовой семьи (США, Канада), в правовом регулировании которых возможно отметить тенденцию к приравниванию всех категорий работников между собой и недопущению выделения для них особых условий (например, когда это касается труда женщин). Однако, даже в указанных странах невозможно обойтись и без элементов дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников, так как такая дифференциация является ключом к реализации концепции достойного труда для всех работников, независимо от их физиологических, возрастных или половых особенностей.

Наиболее полно дифференциация правового регулирования труда проявляется в странах романо-германской правовой семьи (Российская

¹ Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: теоретические аспекты // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Науч.-практ. пособ. / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 13.

² Нуртдинова А.Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. - 2015. - № 6. С. 70.

Федерация) и в скандинавских странах (Финляндия, Швеция), в которых широко распространено законодательное регулирование труда (в отличие от стран Англосаксонской правовой семьи).

На данный момент возможно выделить тенденцию постоянного углубления дифференциации труда отдельных категорий работников во всех странах циркумполярного региона. Углубление дифференциации заключается в расширении круга факторов и особенностей, закрепленных законодательством, касающихся труда отдельных категорий работников³. На данный момент возможно выделить два основных направления углубления дифференциации:

- Расширение оснований и факторов дифференциации путем включения дополнительных норм и глав в законодательные акты, регулирующие трудовые отношения. Указанный вид углубления дифференциации характерен в принципе для всех государств циркумполярного региона (включая Российскую Федерацию). В законодательства указанных государств постоянно вносятся дополнительные гарантии, обеспечивающие надлежащее осуществление отдельными категориями работников своих трудовых обязанностей (например, предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков «в связи с родами» в Швеции для отцов и партнеров женщин);

- Увеличение особенностей или круга субъектов, охватываемых дифференциацией. Указанное углубление дифференциации, на данный момент, не так сильно развито ввиду того, что в соответствии с действующими нормами международного права большинство отдельных категорий работников уже включено в законодательства стран циркумполярного региона. На данный момент, новых категорий работников, нуждающихся в повышенной защите, почти не появляется, ввиду чего в

³ Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Концепция развития трудового законодательства // Концепции развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М., 2004. С. 547.

странах циркумполярного региона изменения в законодательства такого рода не вносятся.

Также необходимо заострить внимание на основных функциях дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников. Так, С.Ю. Головина выделяет четыре функции дифференциации в трудовом праве: защитную, компенсаторную, поощрительную, обеспечительную⁴. Тем не менее, более простой и при этом более наглядной является классификация, представленная Т.Ю. Коршуновой, в соответствии с которой функции дифференциации правового регулирования труда возможно подразделить на защитную и производственную.

Защитную функцию дифференциации выполняют законодательные акты, в соответствии с которыми устанавливаются различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в социальной и правовой защите.

Производственную функцию выполняют нормы, направленные на предоставление дополнительных льгот и преимуществ, а также закрепление особенностей производственных и технологических процессов⁵.

Также в этом контексте интересно рассмотреть мнение А.М. Лушников, который связывает объективные основания дифференциации преимущественно с производственной функцией трудового права, а субъективные признаки работника - преимущественно с социальной (защитной) функцией трудового права⁶.

⁴ Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Материалы Всероссийской научной конференции 26 - 27 октября 2000 г. СПб., 2001. С. 75. Ч. 1. С. 83.

⁵ Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: теоретические аспекты // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Науч.-практ. пособ. / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 25.

⁶ Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. - 2009. - № 3. С. 13.

Закрепление указанных функций возможно проследить и во всех основных странах циркумполярного региона. Наиболее ярко их возможно проследить на основе правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. В рамках защитной функции производится, например, защита беременной женщины от увольнения во время беременности и непосредственно после нее, а производственной функции – предоставление женщине дополнительных отпусков по уходу за ребенком.

Наиболее интересным образом дифференциация правового регулирования труда происходит в странах циркумполярного региона, относящихся к Англосаксонской правовой семье. Поскольку регулирование труда на законодательном уровне в таких странах как США и Канада развито достаточно слабо (особенно США), особенностью указанных стран является проявление дифференциации труда на локальном и региональном уровнях. Так, каждый штат имеет право устанавливать свое законодательство о труде, как и каждый работодатель может прописывать в трудовых договорах (а также коллективных договорах) дополнительные дифференцированные условия труда для отдельных категорий работников. Из-за указанного формата правового регулирования США не ратифицировали большинство конвенций Международной организации труда (далее – МОТ), в связи с чем вынуждены формировать собственные подходы к дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников

В странах романо-германской и скандинавской правовых семей дифференциация правового регулирования труда отдельных категорий работников отчетливо проявляется на уровне их законодательной базы, посредством которой производится правовое регулирование труда указанных категорий работников. В данном контексте сложно выделить какие-либо дополнительные особенности государств помимо того, что основным рамочным регулятором их законодательства являются наиболее важные акты международного права, такие как конвенции МОТ.

Использованные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. – 2001. - № 256.
2. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Материалы Всероссийской научной конференции 26 - 27 октября 2000 г. СПб., 2001. С. 75. Ч. 1. С. 83-85.
3. Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: теоретические аспекты // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Науч.-практ. пособ. / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 25.
4. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. – 2009. - № 3. С. 13.
5. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Концепция развития трудового законодательства // Концепции развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М., 2004. С. 547.
6. Нуртдинова А.Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. - 2015. - № 6. С. 70.