

Лобанов Вадим Игоревич, студент 2 курса магистратуры, факультет «Институт философии и права», кафедра конституционного права, муниципального права, конституционного судебного процесса и государственного, муниципального управления. Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Российская Федерация, г. Новосибирск

Мирошниченко Александр Владимирович, студент 2 курса магистратуры, факультет «Институт философии и права», кафедра конституционного права, муниципального права, конституционного судебного процесса и государственного, муниципального управления. Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Российская Федерация, г. Новосибирск

ПОНЯТИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ ДАННЫХ ЯВЛЕНИЙ

Аннотация: В статье авторы дают понятия таким категориям трудового права как дифференциация и дискриминация, приводятся примеры разграничения данных понятий на основе трудов российских ученых, занимающихся данным вопросом. Авторами приводятся аргументы о том, что данные понятия должны найти свое отражение в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Ключевые слова: дифференциация, дискриминация, трудовые, правоотношения, основания, сходства, различия.

Abstract: In the article, the authors give concepts to such categories of labor law as differentiation and discrimination, and give examples of the differentiation of these concepts based on the works of Russian scientists dealing with this issue. The

authors argue that these concepts should be reflected in the labor legislation of the Russian Federation.

Keywords: differentiation, discrimination, labor, legal relations, grounds, similarities, differences.

Чтобы лучше понять правовую природу и сущность дискриминации в сфере труда, необходимо учитывать это явление в совокупности с иными смежными правовыми явлениями, и, в частности, с такими категориями, как единство и дифференциация правового регулирования.

Любая отрасль права, включая и трудовое содержит единство, которое свидетельствует о взаимосвязи всех норм, регулирующих общественные отношения в области труда. Единство правового регулирования труда нашло свое выражение, во-первых, в исходных принципах, закрепляемых современным трудовым правом и трудовым законодательством. Именно поэтому отечественное трудовое право включает в себя общие нормы, регулирующие правоотношения работников и работодателей [4]. Но не смотря на единообразие принципов, установленных трудовым законодательством, их наличие не исключает возможности дифференциации, то есть различные правовые подходы к регулированию трудовых отношений отдельных групп работников [2]. Задача дифференциации состоит в том, чтобы регулирование в трудовых правоотношениях было более справедливым к отдельным группам работников (например, к женщинам, или несовершеннолетним).

Дифференциация в трудовых отношениях характеризуется следующими признаками [1]:

- субъектом уполномоченным на осуществление дифференциации по отношению к определенным лицам всегда является уполномоченные орган или органы, представляющие работников или работодателей, которые имеют право принимать акты, которые будут обязательны для данной категории лиц;

- дифференциация может быть, как «положительной», так и «отрицательной». Отрицательная дифференциация, способствующая

ограничению уровня гарантий работников, трудовых прав, устанавливается исключительно Трудовым Кодексом России или в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом России (данное положение содержится в статье 252);

- причинами дифференциации могут являться объективные особенности трудовой деятельности (т.е. это связано с функцией производства) или субъективные особенности работника, которому необходима особая защита (в данном случае проявляется социальная функция государства);

- дифференциация происходит путем включения специальных норм в законодательство, которая обладает преимуществом перед нормой общего характера;

- дифференциация способствует установлению единства и гармонии в праве и необходима для достижения реального равенства, при реализации трудовых правоотношений.

-дифференциация не может выходить за пределы принципов, закрепленных в ТК России, и противопоставлять себя им (т.е. не должна быть излишней, приводить к дискриминации) [3].

Отличие дискриминации и дифференциации заключаются в следующем:

- субъектом осуществления дискриминации, обычно будет работодатель. Кроме того, она может осуществляться и другими подчиненными работодателя с его согласия или при его молчаливом одобрении;

- дискриминация всегда влечет ущемление трудовых прав определенных работников по любым причинам, не указанным в законе. Дискриминация – может выражаться в оказании поправок конкретным работникам или группам работников, которые не предусмотрены различными государственными актами и актами работодателя.

- всякая дискриминация всегда носит негативный характер, государство борется с ней, за проявление дискриминации по отношению к какому-либо человеку, данное лицо, группа лиц, должна нести ответственность [1].

Таким образом, дискриминация и дифференциация- это разные, но взаимосвязанные понятия: дискриминация, в основе своей, является

индивидуализированной, незаконной и негативной дифференциацией. А, дифференциация же, наоборот является позитивным явлением, которое приводит к равенству правового статуса работников, Дифференциация, основанная на субъективных и объективных характеристиках труда, не должна выходить за установленные законом пределы и становится дискриминацией.

Дифференциация и дискриминация сходны по форме, но в корне различаются по содержанию. Сходство по форме проявляется, в том, что, во-первых, дифференциация и дискриминация в трудовом праве являются специальными нормами, которые фиксируют различия в правовом регулировании отношений в трудовой сфере; а, во-вторых, существуют некоторые сходные основания, которые применяются как при дискриминации, так и при дифференциации. Ключевое же отличие между дифференциацией и дискриминацией содержится в их сути: если дифференциация учитывает особенности условий труда, личность конкретного индивида с целью достижения справедливости, равенства, то дискриминация является нарушением прав работника, которые в свою очередь ведут к неравенству возможностей [3].

Следовательно, для эффективного осуществления дифференциация требуется соблюдение определенных пределов. Только лишь определенные органы, определенные законом должны устанавливать дифференцированные нормы, решать вопросы, связанные с установлением пределов дифференциации. Все это должно найти свое отражение в Трудовом Кодексе России, поскольку он - главный нормативный правовой акт РФ, посвященный трудовым правоотношениям.

Необходимо проводить разъяснения гражданам, в целях повышения правовой грамотности населения, о том, что дифференциация не представляет собой дискриминацию, и предоставлением преимуществ лицам без каких бы то ни было оснований, а является необходимой мерой, которая служит достижению определенного уровня законности и правопорядка в обществе.

Библиографический список:

1. 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. 34.
2. Скачкова Г.С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 5. – С. 14.
3. Солдаткин Д.В. Способы защиты от проявлений дискриминации в сфере труда: автореф. дис. ... канд юрид. наук. – М., 2006. – С. 12.
4. Трудовое законодательство Российской Федерации / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Рязань: Рязанский государственный университет имени С. А. Есенина, 2019. – С. 11.