Принцип единства и дифференциации в современном законодательстве об охране труда

Николай Романович ХРИСТОФОРОВ,
соискатель Института «Аспирантура и докторантура» Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), начальник Правового департамента ООО «Ситим-Медиа»
knr999@bk.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Аннотация. *В статье проведено исследование проявления принципа единства и дифференциации в области охраны труда. Для института охраны труда характерен императивный характер правового регулирования. Дифференциация осуществляется главным образом исходя из установленных законодателем обязанностей работодателя. Законодателем установлен открытый перечень нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, что предполагает дальнейшую разработку новых их видов, обеспечивает эффективность и гибкость правового регулирования. Однако возникает неясность относительно формы таких НПА, их видов и функций. Предлагается законодательно закрепить классификацию нормативных требований об охране труда посредством разделения их на нормы, направленные на «охрану здоровья от воздействия вредных производственных факторов» и на «защиту организма от опасных производственных факторов, влекущих травматизм».*
Ключевые слова: *принцип, дифференциация, охрана труда, работник, работодатель, законодательство, охрана здоровья.*

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.200-207

Nikolay R. KHRISTOFOROV,
Applicant at the Institute of Postgraduate and Doctoral Studies University, of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Head of the Legal Department of Citym-Media LLC
knr999@bk.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

The Principle of Unity and Differentiation in Modern Labor Protection Legislation

Abstract. *This article examines the manifestation of principle of unity and differentiation in the field of work safety. The institution of work safety is characterized by an imperative nature of legal regulation. Differentiation is mainly carried out based on the obligations imposed on employers by the legislature. The legislature has established an open list of regulatory acts containing normative requirements for work safety, which implies further development of new types of such acts, providing effectiveness and flexibility in legal regulation. However, there is uncertainty regarding the form, types,*

© Христофоров Н. Р., 2024

and functions of such regulatory acts. It is proposed to legislatively establish a classification of normative requirements for work safety by dividing them into norms aimed at "protecting health from harmful factors" and "protecting body from dangerous factors leading to injury."
Keywords: *principle, differentiation, labor protection, employee, employer, legislation, health protection.*

Аспекты единства и дифференциации в правовом регулировании норм об охране труда имеют свои особенности из-за трансформации законодательства в данной сфере. В этой связи необходимы тщательное изучение подходов к пониманию специфики проявления указанного принципа в рамках института охраны труда, выработка новых взглядов на решение проблем, связанных с обеспечением его эффективного функционирования.

В советский и постсоветский периоды выработано множество теорий относительно роли, содержания, особенностей функционирования принципа единства и дифференциации в трудовом праве. В краткой форме приведем некоторые взгляды, выработанные в научной среде, по данному вопросу.

В системе трудового права принцип единства реализуется посредством закрепления общенаправленных положений в отношении субъектов трудовых отношений, тем самым устанавливаются общие нормы, регламентирующие объем их субъективных прав и обязанностей, гарантий и компенсаций.

Н. Г. Александровым отмечалось, что «единые нормы в трудовом праве обеспечивают единство в регулировании условий труда работников независимо от отрасли труда, от особенностей различных профессий, специальностей, квалификации, от особенностей технической организации труда и экономически-географического положения предприятия»[1].

По мнению Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского, «единство регулирования заключается в распространении определенных трудовых прав и обязанностей на всех работников независимо от фактических условий труда и личности работника. Единство регулирования характеризует общий уровень регулирования наемного труда, относящийся ко всем работникам»[2].

Дифференцированный подход в правовом регулировании заключается в установлении специальных норм, предметно регулирующих правоотношения, содержание которых зависит от определенных признаков, относящихся к личности работника (пол, возраст, состояние здоровья), а также к условиям, при которых им осуществляется трудовая деятельность (условия труда, место осуществления работ, природно-климатические условия, специфика осуществления работ).

С. Л. Рабинович-Захарин считал, что «дифференциация является методом правового регулирования и представляет собой всякие различия и градации в нормах, зависящие от тех или иных условий и различия в нормах трудового права для разных категорий работников, которые вытекают из характера и содержания

[1] Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М. : Юрид. лит., 1972. С. 147.

[2] Трудовое право России : учебник для вузов / под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. М. : Норма ; Инфра-М, 1999. С. 30.

трудовых отношений»[3]. Полагаем, что данное определение и по настоящее время отражает сущность дифференциации норм трудового права.

В. Н. Толкуновой дифференциация определена как «обусловленные объективными устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различия в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующие общие положения правового регулирования труда применительно к разчным категориям работников, находящихся в различных условиях труда»[4].

Ю. П. Орловским было верно отмечено, что «дифференциация способствует единству трудового права, а единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда»[5].

Таким образом, из приведенных мнений ученых следует, что специфика самих правоотношений в трудовом праве обусловливает применение принципа единства и дифференциации. Данная специфика характеризуется наличием объективной необходимости урегулировать правоотношения широкого круга субъектов, а также установить особый режим правосубъектности для определенных категорий работников. Единство и дифференциацию следует рассматривать как взаимообразующие элементы.

В системе российского трудового права принцип единства и дифференциации проявляется на всех уровнях правового регулирования, включая: Конституцию РФ[6], Трудовой кодекс РФ[7], федеральные законы, подзаконные нормативные правовые акты Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, субъектов РФ, муниципальных образований, межотраслевые соглашения, коллективные договоры, локальные акты организаций.

Дифференциация в трудовом праве реализуется путем принятия специальных норм, регулирующих правоотношения в зависимости от той или иной специфики, которой обладает такой субъект правоотношений, как работник.

Рассмотрим особенности проявления принципа единства и дифференциации в институте охраны труда. Единство и дифференциация норм об охране труда в российском законодательстве осуществляется в целях установления порядка по созданию благоприятных условий труда.

С. А. Голощаповым отмечалось, что «к охране труда относятся лишь те нормы, направленные на охрану здоровья, которые обеспечивают сохранение здоровья от воздействия средств и предметов труда, производственной среды, в процессе

---

[3] *Рабинович-Захаров С. Л.* К вопросу о дифференциации трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М. : Изд-во Академии наук СССР, 1952. С. 101—102.

[4] *Толкунова В. Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 45.

[5] Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Бек, 1998. С. 28—29 (автор статьи о дифференциации — Ю. П. Орловский).

[6] Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «Гарант».

[7] Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

труда и в непосредственной связи с ним»[8]. Законодательство об охране труда и по сей день всецело отражает концепцию, выдвинутую С. А. Голощаповым.

Охране труда специально посвящен X раздел ТК РФ. Большинство норм указанного раздела Кодекса являются нормами общего применения и распространяются на всех субъектов трудовых правоотношений, т.е. работников и работодателей.

Дифференцированный подход посредством оперирования специальными нормами распространяется на правоотношения по охране труда, касающиеся субъективных прав, обязанностей, гарантий и компенсаций определенных категорий работников.

А. В. Михайловым верно отмечено, что «особенностью отношений по охране труда является специфика их содержания, которая выражается в необходимости соблюдения технических правил и норм в широком смысле слова. Поэтому нормы права по охране труда содержат в своем большинстве предписания выполнять технические правила и нормы»[9].

Посредством императивного регулирования норм по охране труда устанавливаются обязанности работодателя по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, данные обязанности корреспондируют соответствующим правам работников. Вместе с тем на работников, в свою очередь, также возлагаются обязанности по соблюдению норм, способствующих созданию безопасных условий труда.

Нормы гл. 33 «Общие положения» и гл. 34 «Государственное управление охраной труда и требования охраны труда», закрепленные в ТК РФ, имеют организационно-обеспечительные и охранные функции по отношению к нормам, регулирующим правоотношения между работниками и работодателями в сфере охраны труда. Положения названных глав ТК РФ играют не последнюю роль в реализации принципа единства и дифференциации норм об охране труда.

В доктрине трудового права, особенно в советский период, высказывались предложения о необходимости законодательного закрепления норм, регламентирующих порядок принятия нормативных правовых актов по охране труда, и в редакции ныне действующего ТК РФ, а именно в гл. 33 «Общие положения», данные предложения воплощены.

Положения, закрепленные в разд. XIII (в ст. 352—419) ТК РФ, способствуют соблюдению реализации цели института охраны труда по созданию благоприятных условий труда для работников, поскольку данными нормами регламентирован порядок защиты трудовых прав и свобод, процедурные особенности рассмотрения трудовых споров устанавливают особенности привлечения виновных субъектов к ответственности за допущенные нарушения в сфере труда.

Из этого следует, что реализация принципа единства и дифференциации обеспечивается дополнительными нормами, направленными на создание основ, порядка нормотворчества и осуществления контрольно-надзорной деятельности. Без них нормы об охране труда фактически не могут функционировать должным образом, не смогут иметь правовой основы, а также предпосылок для их соблюдения.

---

[8] *Голощапов С. А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. М. : Юрид. лит., 1982. С. 108.

[9] *Михайлов А. В.* Дифференциация правовых норм по охране труда // Пробелы в российском законодательстве. 2017. № 2. С. 94.

В статье 212 ТК РФ конкретизируется содержание понятий «государственные нормативные требования охраны труда» и «национальные стандарты труда», которые и будут являться непосредственно нормами об охране труда. Именно данные нормы регламентируют правоотношения в анализируемой сфере.

Так, «государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности» (абз. 1 ст. 212 ТК РФ). К ним относятся: правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования по охране труда, предусмотренные ТК РФ; единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (абз. 5—6 ст. 212 ТК РФ). По результатам анализа содержания указанных норм установлено, что перечень таких нормативных актов стал открытым.

В пункте 2 постановления Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160[10] был определен перечень таких актов, в который входили правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса). Тем самым перечень данных нормативных актов являлся закрытым.

Данное постановление Правительства РФ утратило силу в связи с принятием постановления Правительства РФ от 26.02.2022 № 255[11]. Согласно п. 2 указанного постановления теперь к нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти относятся указанные в абз. 5—6 ст. 212 ТК РФ акты.

Законодателем установлен открытый перечень видов таких НПА, и, возможно, в дальнейшем будут разработаны совершенно новые их виды, которых может быть достаточно большое количество.

С одной стороны, данные обстоятельства будут способствовать разработке новых наиболее эффективных и гибких нормативных правовых актов в сфере охраны труда, с другой стороны, появляется неясность относительно их формы, функций. Какое место будет отведено типовым инструкциям по охране труда, государственным санитарно-эпидемиологическим правилам, которые относились ранее к категории государственных нормативных требований охраны труда? В соответствии с какими критериями такие акты будут отнесены к актам, которые направлены на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности?

Принцип единства и дифференциации норм об охране труда в ТК РФ проявляется главным образом в гл. 35 «Права и обязанности работодателя и работника».

---

[10] Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // СЗ РФ. 2011. № 2. Ст. 342.

[11] Постановление Правительства РФ от 26.02.2022 № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // СЗ РФ. 2022. № 10. Ст. 1510.

Данной главой посредством установления унифицированных и специальных норм, регламентирующих субъективные права и обязанности сторон трудовых отношений в сфере охраны труда, создается основа для соблюдения сторонами требований безопасности в процессе трудовой деятельности.

Полагаем, что установленные в вышеназванной главе обязанности работодателя являются первичными по отношению к правам работодателя, правам и обязанностям работника. Данный вывод основывается на том, что в ТК РФ сначала приводятся положения, устанавливающие «обязанности работодателя» в ст. 214 ТК РФ. Также отметим, что этот прием был применен в целях подчеркнуть императивность указанных положений и значимость их соблюдения работодателем.

Из содержания ст. 214 ТК РФ следует, что дифференциация правоотношений в сфере охраны труда в ТК РФ и в иных НПА осуществляется по вопросам, касающимся урегулирования правоотношений:

— в области установления режима труда (ст. 92—94, 96, 99, 100—105) и отдыха работников (ст. 108—113, абз. 8 ч. 3 ст. 214);
— обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты (СИЗ) (абз. 9, 10 ч. 3 ст. 214) и организации контроля за правильностью их применения (абз. 12 ст. 214);
— обучения в части использования (применения) СИЗ, организации стажировки на рабочем месте для определенных категорий работников (абз. 11 ч. 3 ст. 214);
— организации проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников (абз. 14 ч. 3 ст. 214);
— недопущения работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обучения по использованию (применению) СИЗ, стажировки, обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (абз. 15 ч. 3 ст. 214);
— информирования работников об условиях и охране труда на их рабочих местах и по другим вопросам безопасного производства работ (абз. 23 ч. 3 ст. 214);
— соблюдения ограничений на привлечение работников к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда (абз. 26 ч. 3 ст. 214); приема на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом и создания для него условий труда и обеспечения охраны труда (абз. 28 ч. 3 ст. 214).

С учетом указанных положений дифференциация в сфере охраны труда осуществляется по следующим критериям:

— условия труда (вредные и опасные условия труда),
— физиологические особенности работника (пол, возраст),
— состояние здоровья работника (инвалидность, степень трудоспособности),
— характер осуществляемой работы (в условиях аварийной ситуации, техногенных катастроф и т.д.),
— природно-климатические условия (особые температурные условия, загрязнение воздуха и т.д., работа в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях).

По тем же критериям дифференциация норм об охране труда проявляется при установлении прав работодателя, а также прав и обязанностей работников.

Анализ нормативных правовых актов показал, что принцип единства и дифференциации является неотъемлемым составляющим элементом правового регулирования охраны труда. Данный принцип с течением времени трансформируется и обретает новые формы.

В системе трудового права единые нормы общего действия направлены на регламентацию прав, обязанностей, гарантий и компенсации всех субъектов трудовых отношений.

Градация дифференцированных специальных норм осуществляется в зависимости от принадлежности работника к определенной категории по признакам условий труда, физиологических особенностей, состояния здоровья, характера осуществляемой работы, природно-климатических условий.

На основе принципа единства проводится регламентация большинства правоотношений в области охраны труда. Дифференциация правовых норм осуществляется в зависимости от критериев, относящихся к личности и условиям труда работника.

Для института охраны труда характерен императивный характер правового регулировании. Обязанности работодателя по обеспечению благоприятных условий труда являются основополагающими по отношению к его правам, а также к правам и обязанностям работника. Дифференциация осуществляется исходя главным образом из установленных законодателем обязанностей работодателя.

Нормы, устанавливающие основы охраны труда, порядок защиты прав и осуществления контрольно-надзорной деятельности, выполняют организационно-обеспечительные и охранные функции, благодаря которым должным образом реализуется принцип единства и дифференциации.

Законодателем в настоящее время установлен открытый перечень нормативных правовых актов, содержащих нормативные требования охраны труда, что предполагает дальнейшую разработку их новых видов, чем обеспечена эффективность и гибкость правового регулирования. Однако возникает неясность относительно формы таких нормативных правовых актов, их видов и функций.

Предлагается на законодательном уровне по функциональному признаку осуществить градацию нормативных требований по охране труда, направленных:

— на охрану жизни и здоровья работников от вредных производственных факторов;
— защиту жизни и здоровья работников от опасных производственных факторов, влекущих травматизм.

Таким образом, полагаем, возможно будет решить проблему дублирования соответствующих требований, издания их в определенной форме.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Александров Н. Г.* Советское трудовое право. — М. : Юрид. лит., 1972.
2. *Голощапов С. А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. — М. : Юрид. лит., 1982.
3. *Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Трудовое право России : учебник для вузов. — М. : Инфра-М: Норма, 1999.

4. *Михайлов А. В.* Дифференциация правовых норм по охране труда // Пробелы в российском законодательстве. 2017. — № 2.
5. *Орловский Ю. П.* Дифференциация // Словарь по трудовому праву / О. В. Абрамова [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Бек, 1998.
6. *Рабинович-Захаров С. Л.* К вопросу о дифференциаиции трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. — М. : Изд-во Академии наук СССР, 1952.
7. *Толкунова В. Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — 1968. — № 11.