



ПРОБЛЕМЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

МАТЕРИАЛЫ
ПЯТОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ

Под редакцией
Президента Российской ассоциации трудового права
и социального обеспечения,
заведующего кафедрой трудового права
и права социального обеспечения МГЮА им. О. Е. Кутафина,
заслуженного деятеля науки РФ, доктора юридических наук,
профессора, академика РАН
К. Н. Гусова



•ПРОСПЕКТ•

Москва
2009

УДК 349.2(09)

ББК 67.405

П78

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
РОССИЙСКАЯ АССОЦИАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ
им. О. Е. КУТАФИНА

Под редакцией Президента Российской ассоциации трудового права и социального обеспечения, заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА им. О. Е. Кутафина, заслуженного деятеля науки РФ, доктора юридических наук, профессора, академика РАСН К. Н. Гусова

П78 Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. — М.: Проспект, 2009. — 544 с.

ISBN 978-5-392-00862-9

Сборник содержит материалы Пятой Международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения», организованной в Москве с 27 по 30 мая 2009 г. на базе Московской государственной юридической академии им. О. Е. Кутафина. В сборнике приведены основные доклады и научные сообщения известных ученых-правоведов, специалистов в области права и экономики.

Для преподавателей, аспирантов, студентов юридических вузов, научных работников и юристов-практиков.

УДК 349.2(09)

ББК 67.405

ПРОБЛЕМЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ПРАВОВОМ
РЕГУЛИРОВАНИИ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Материалы Пятой Международной научно-практической конференции

Подписано в печать 15.05.09. Формат 60×90 1/16.

Печать офсетная. Печ. л. 34,0. Тираж 300 экз. Заказ № 2580.

ООО «Проспект»

111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.

Отпечатано в ОАО «Домодедовская типография»,
г. Домодедово, Каширское ш., д. 4, корп. 1.



9 785392 008629

© Коллектив авторов, 2009

© ООО «Проспект», оформление, 2009

на то, что особенности законодательного установления содержания многих договоров о труде выходили за рамки гражданского законодательства.

В советский период виды трудового договора изучались такими учеными, как: Н. Г. Александров, Б. К. Бегичев, В. М. Догадов, Ф. М. Левиант и др. Несомненный интерес и актуальность для современных теоретических исследований по трудовому праву и видам договоров в сфере труда представляет монографическое исследование Н. Г. Александрова. В этой работе глубоко и всесторонне проанализированы теоретические аспекты трудового правоотношения, проблемы соотношения этой категории с трудовым договором и многим другим вопросам. Исследуются положения дореволюционного и советского законодательства, а также некоторые особенности понимания теоретических конструкций трудового договора в трудах отечественных и зарубежных ученых¹. В учебниках по трудовому праву, подготовленных Н. Г. Александровым, практически всегда включался нормативный материал дореволюционного и начального советского периодов.

В современный период проблематике рассмотрения договоров о труде в трудовом аспекте посвящены работы таких ученых как: Е. М. Аكوпова, К. Н. Гусов, Т. Ю. Коршунова, М. В. Лушников, А. М. Лушников, Г. С. Скачкова, Е. Б. Хохлов и др. Многообразие форм собственности развития отечественной экономики повлекло за собой реформирование трудового законодательства и появление различных видов договоров о труде, среди которых трудно переоценить все возрастающее значение международно-правовых договоров в сфере труда.

На основании вышеизложенного, договоры о труде с точки зрения сферы действующего трудового законодательства можно рассматривать как: во-первых, договоры о труде, на которые распространяются нормы трудового законодательства; во-вторых, — договоры о труде, урегулированные специальным законодательством, в регулировании которых признается распространение законодательства о труде; в-третьих, договоры о труде, на которые по общему правилу не распространяются положения трудового законодательства, но могут применяться отдельные нормы или даже институты законодательства о труде. Виды договоров о труде в этом случае подразделяются на трудовые, служебно-трудовые и нетрудовые договоры.

Русских Татьяна Владимировна

ассистент кафедры трудового права и основ правоведения Удмуртского государственного университета

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СВОБОДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Конституция Российской Федерации, провозгласившая Россию демократическим, правовым, социальным государством, в развитие названных положений закрепила свободу труда, право каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии как один из основополагающих конституционных принципов. Свобода, понимаемая

¹ См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

в литературе как привилегия, независимость, отсутствие стеснений и ограничений, возможность проявления своей воли, естественное состояние человека и пр. в данном контексте рассматривается как исключительная возможность субъекта без каких-либо ограничений распоряжаться своими способностями к труду, самостоятельно выбирать профессию и род занятий. Поскольку труд как «целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ»¹ во множестве своих проявлений выступает центральным элементом отрасли трудового права, принцип свободы труда должен найти наиболее полное отражение в контексте ее правовых норм.

Рассматривая свободу труда в рамках трудового права только как предоставленную гражданину возможность без соотношения этой возможности с правовым статусом субъектов трудового правоотношения, их правами и обязанностями, законными гарантиями, экономическим и фактическим положением сторон, нельзя утверждать, что принцип свободы труда находит свое полное практическое воплощение. Положения статьи 37 Конституции РФ о свободе труда необходимо изучать в логической взаимосвязи с нормами статьи 8 Конституции РФ, провозгласившей принцип свободы экономической деятельности, поскольку сфера предпринимательства, как правило, не может существовать без использования наемного труда.

Теоретический анализ соотношения принципов свободы труда и свободы экономической деятельности приводит к выводу о том, что в Российской Федерации свободный в сфере экономики предприниматель, действуя на началах равенства и добросовестной конкуренции, становится работодателем в отношениях с работником, нанимаемым для нужд производства. При этом работник, в соответствии со своими интересами и стремлениями свободен в выборе рода занятий, места работы, непосредственно работодателя. Поскольку элементом свободы труда выступает свобода трудового договора, обе стороны — работник и работодатель, свободно, учитывая общие интересы, определяют его условия, порядок заключения, изменения и прекращения. Тем не менее, подобная «идеальная» на первый взгляд конституционная схема на практике должна быть подвергнута критике: «свободное соглашение» между работником и работодателем в современных условиях остается «свободным» только с теоретической точки зрения.

Так, уже в классическом римском праве, обязательным признаком договора (*«contractus»*) было взаимное согласованное волеизъявление (*«conventio»*) и равенство правосубъектности заключающих его сторон. Договорные отношения субъектов современного гражданского права так же основаны на взаимном волеизъявлении, юридическом равенстве, исключаящем властное подчинение одной стороны другой. Заключение гражданско-правового договора, формирование его условий по общему правилу носит добровольный, взаимный характер, базирующийся на равенстве и соглашении сторон, определяемый их частными интересами, исключающими государственное вмешательство. На этой основе формируются одно из основополагающих начал частного правового регулирования — принцип свободы договора (п. 1 ст. 1 ГК РФ), который предполагает свободу его заключения, свободу выбора вида заключаемого до-

¹ Трудовое право России: учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2003. С. 15.

говора и свободу определения его условий (ст. 421 ГК РФ). С другой стороны, реальное воплощение названного принципа невозможно без признания юридического равенства сторон договора, которое означает их автономное положение по отношению друг к другу, возможность каждого выступать инициатором возникновения, изменения, прекращения договорных отношений.

Тем не менее говорить о подобной трактовке принципа свободы договора применительно ко всем видам договоров не представляется возможным, так как в каждой отрасли права, и в трудовом праве в частности, он имеет свое специфическое проявление применительно к ее предмету и методу правового регулирования. «Если все субъекты гражданского права наделяются однопорядковой правоспособностью, обеспечивающей выступление их в одних и тех же правовых ролях, то правоспособность субъектов трудового права различна, — пишет профессор В. Ф. Яковлев. Она с самого начала предполагает участие субъектов в трудовых отношениях в различных ролях: одних в качестве нанимающих труд, оплачивающих его, других — в качестве рабочих и служащих»¹.

С одной стороны, государство остается основным гарантом правового регулирования трудовых отношений. С другой — не являясь участником (стороной) этих отношений пытается либерализовать, сбалансировать эту сферу, предоставляя сторонам определенные неравноценные правомочия, в большинстве случаев опосредуя свои интересы через интересы работодателя, что в результате порождает юридическое неравенство субъектов в отношениях работник — работодатель. В трудовом праве также не находит закрепления юридическое равенство между работниками, в первую очередь в связи с тем, что его характерной особенностью является сочетание единства и дифференциации правового регулирования труда.

Единство трудового права выражается во всеобщности и обязательности основных правовых принципов правового регулирования труда, установлении на государственном уровне определенных общих правовых норм, действующих независимо от вида и характера трудовых отношений, которые, как писал Б. К. Бегичев, «характеризуются внутренне связанной, органически единой и цельной совокупностью юридических приемов и средств закрепления и развития трудовых отношений»².

Вместе с тем трудовое право регламентирует трудовые отношения разнообразных категорий граждан, различающихся по профессиональным, возрастным, физиологическим, социальным, личностным и другим признакам, что в некоторых случаях влечет объективную невозможность применения общих правил. Дифференциация трудового права представляет собой установление различий правового регулирования труда, заключающееся в индивидуализации общей правовой нормы в отношении отдельных категорий работников с учетом объективных (независимых от свойств личности) и субъективных (зависящих от личности работника) факторов. Различие проявляется в установлении специальных правовых норм (норм-изъятий или норм-дополнений),

¹ Яковлев В. Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972. С. 156.

² Бегичев Б. К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. 1964. Вып. 2. С. 138.

частично ограничивающих применение общих положений, либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила¹.

Трудовое право регламентирует трудовые отношения разнообразных категорий граждан, различающихся по многим критериям, требующим специального регулирования, что делает необходимой его дифференциацию. С другой стороны, установление различий, изъятий из общих правил, наложение дополнительных юридических обязанностей свидетельствует об отсутствии возможности на равных началах пользоваться принадлежащими сторонам правами и свободами, неизбежно порождает определенные ограничения. При этом термин «ограничение свободы» следует рассматривать как предусмотренное правовыми нормами уменьшение количества вариантов возможного, дозволенного поведения путем установления его границ или пределов.

Невозможно представить современное государство, не применяющее специальные правовые средства: возложение юридических обязанностей, установление законных различий, введение запретов на определенные действия, привлечение к ответственности за совершение правонарушений и другие, с одной стороны направленные на урегулирование общественных отношений, с другой — ограничивающие свободу субъектов. Право выступает в роли социального инструмента, с помощью которого человеческая свобода, хотя и признаваемая первичной социальной ценностью, может быть все же ограничена государством. Сама сущность «права» заключается в том, что оно выступает «не только как мера допущения, но и мера ограничения свободы»².

Конституция РФ в ч. 3 ст. 55 определяет, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. «Вопрос, — по мнению Председателя Конституционного Суда РФ В. Д. Зорькина, — заключается в том, до каких пределов можно идти в ограничении конституционных прав человека? Где та черта, за которой ограничение прав превращается в их отрицание? Во имя чего и кого проводятся эти ограничения? Как обеспечить баланс безопасности государства и соблюдения прав человека?»³

Опираясь на практику своей работы, а также практику Европейского Суда по правам человека, Конституционный Суд Российской Федерации выработал определенные пределы ограничения законом основных прав и свобод человека в целом, и в сфере труда в частности⁴. В контексте сочетания дифференциации правового регулирования труда и свободы трудового договора представляется возможным использование указанных положений для определения оснований и пределов установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.

¹ Трудовое право России: учебник / Под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М., 2008. С. 30.

² Лэйст О. Э. Сущность права // Проблемы теории и философии права. М., 2002. С. 38.

³ Зорькин В. Д. Роль Конституционного Суда в обеспечении стабильности и развитии Конституции // Сравнительное конституционное обозрение. 2004. № 3. С. 84.

⁴ Лушиников А. М., Лушикова М. В. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. № 7. 2008.

Во-первых, установление ограничений применения общих правил либо введение дополнительных правил посредством дифференциации правового регулирования труда должно преследовать конституционно значимые цели.

Во-вторых, вводимые федеральным законом дополнения, ограничения или изъятия не должны затрагивать само существо того или иного права, приводить к утрате его реального содержания.

В-третьих, установление различий правового регулирования труда отдельных категорий работников не должно нарушать принцип запрета дискриминации в сфере труда.

В-четвертых, дифференциация правового регулирования труда должна быть соразмерной, обеспечивать оптимальное согласование интересов сторон трудового правоотношения, баланс интересов личности, общества, государства.

Тем не менее в условиях отсутствия законодательного закрепления критериев определения «соразмерности», «существа права», «баланса интересов» Конституционный Суд РФ решает вопросы об основаниях и пределах ограничения прав и свобод, установлении правомерности различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, применительно к каждому конкретному случаю на эмпирическом уровне. При этом возникает проблема, связанная с появлением у самого Конституционного Суда слишком большой свободы усмотрения в вопросе об основаниях и пределах ограничения законом прав и свобод человека¹. С другой стороны, многие положения современного трудового законодательства реально не обеспечивают баланс интересов сторон трудового правоотношения, многие ограничения носят заведомо «несоразмерный» характер. Тем не менее при отсутствии определения Конституционного Суда РФ по тому или иному проблемному вопросу невозможно сделать имеющий юридическое значение вывод о том, нарушены или нет пределы ограничения прав и свобод субъектов трудового правоотношения или пределы дифференциации правового регулирования труда в данном случае. С другой стороны, законодательная «интерпретация» названных положений зачастую носит произвольный характер, нарушает существо первоначально предоставленных прав.

В качестве примера можно привести предусмотренные ч. 2, ч. 3 ст. 261 ТК РФ «гарантии» беременным женщинам при расторжении срочного трудового договора, которые фактически сложно рассматривать как «специальную норму, являющуюся трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства»² по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового догово-

¹ Квитко А. Ф., Улыбина Т. С. Конституционно-правовые основы ограничения субъективных прав и свобод // право и жизнь. № 106 (1), 2007. С. 12. <www.Law-n-Life.ru/arch/106_Kvitko_Ulybina.doc>.

² Определение Конституционного Суда от 4 ноября 2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации».

ра до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Таким образом, указанной статьей законодатель налагает на беременную женщину дополнительную, неоправданную обязанность один раз в три месяца «уведомлять» работодателя о том, что беременность «не закончилась».

Согласно ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 — после родов. Таким образом, написав заявление и предоставив листок нетрудоспособности, женщина «предупреждает» работодателя о примерной дате окончания беременности, то есть «заботливо» уведомляет его о том, в каких примерно числах необходимо запросить справку о состоянии беременности, что бы «во время» ее уволить. В соответствии со ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Фактически, если женщина работала по срочному трудовому договору, срок которого истек в период беременности, заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до трех лет так же будет «уведомлением» работодателя об окончании беременности и «необходимости» расторгнуть с ней трудовой договор.

Законодатель в ч. 2 ст. 261 ТК РФ закрепляет положение о том, что в случае, если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, условие о срочности трудового договора не только не утрачивает силу. Работодатель получает право расторгнуть трудовой договор в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. В связи с этим возникает ряд вопросов. Можно ли рассматривать отсутствие видимых признаков беременности как тот факт, что работодатель «узнал об окончании беременности»? Не являются ли вопросы работодателя о факте окончания беременности вмешательством в личное пространство работника? Будет ли факт сокрытия женщиной окончания беременности рассмотрен в качестве злоупотребления правом?

Срочный трудовой договор может быть заключен на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. В этом случае беременная женщина лишается даже тех «гарантий», о которых было сказано выше. ТК РФ в ч. 3 ст. 261 допускает увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если он был заключен на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника и если невозможно с письменного согласия женщины перевести ее на другую работу.

Следует также отметить, что гарантии при увольнении беременных женщин распространяются только на случаи расторжении трудового договора по инициативе работодателя. В частности, Верховный суд РФ в одном из Обзоров судебной практики отметил, что трудовой договор с беременной женщиной подлежит прекращению по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в случае восстановления по решению суда работника, ранее занимавшего эту должность. Гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ в данном случае не подлежат применению¹.

¹ Обзор судебной практики Верховного суда РФ от 01.03.2006. «Обзор судебной практики Верховного суда РФ за четвертый квартал 2005 г.», Определение № 26-впр05-4

Таким образом, несмотря на то, что первоначально нормы законодательства были нарушены самим работодателем в силу того, что он незаконно уволил первого работника, при восстановлении последнего на работе беременная женщина, принятая на работу на законных основаниях, при невозможности ее перевода на другую работу, будет уволена без предоставления каких-либо дополнительных гарантий.

Конституция РФ в ст. 38 закрепляет принцип охраны материнства и детства, Трудовой кодекс РФ в свою очередь содержит ст. 261, которая носит название «гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей... при расторжении трудового договора». Тем не менее ряд положений трудового законодательства сформулирован таким образом, что беременная женщина или женщина, только что родившая ребенка, будут уволены с работы немедленно, как только истек срок трудового договора или сразу после рождения ребенка; некоторые моменты прекращения трудового договора с беременными женщинами работодателем вообще оставлены без внимания. При отсутствии других членов семьи единственным источником средств к существованию для женщины и ее ребенка будет пособие по уходу за ребенком минимальной величины (1 500 руб.) только потому, что изначально с ней был заключен срочный трудовой договор, срок которого истек в тот момент, когда она «оказалась» беременной. Следует также отметить, что в связи с новой редакцией ст. 59 ТК РФ в настоящее время увеличено количество случаев заключения срочных трудовых договоров. Во многих сферах заключение срочных трудовых договоров является традиционным (педагогическая деятельность, работа у индивидуальных предпринимателей). Работодателю же экономически нецелесообразно пролонгировать срочный трудовой договор с беременной женщиной, так как в последующем возникнет необходимость предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, принятия нового сотрудника для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. В результате, положения ч. 2, ч. 3 ст. 261 ТК РФ, призванные по смыслу законодателя выступать в качестве норм-дополнений, направленных на защиту беременных женщин, женщин, имеющих детей от необоснованных увольнений, фактически нарушают существо первоначально предоставленных гарантий, налагают на работников дополнительные, необоснованные обязанности, представляют собой ограничение их личного пространства.

Таким образом, отсутствие общетеоретической, законодательно закрепленной позиции по вопросу о сущности права, пределах ограничения свободы трудового договора, пределов дифференциации правового регулирования труда приводит к тому, что Конституционный Суд РФ каждый раз заново определяет меру возможного вторжения закона в сферу осуществления прав и свобод человека, что в значительной степени затрудняет поиск правового решения.

С одной стороны, нельзя не согласиться со знаменитым определением свободы, данным Ш. Монтескье: «Свобода есть право делать все, что дозволено законами». С другой стороны, Бенжамен Констан справедливо заметил: «Несомненно, нет свободы там, где люди не могут делать все, что дозволено законами; но законом может быть запрещено столько, что свободе будет положен конец»¹. Поэтому действительная индивидуальная свобода,

Леони Б. Свобода и закон. М., 2008. С. 175.

а не одна ее фикция, возможна только при ограниченном государственном вмешательстве в ее сферу. Рассматривая дифференциацию правового регулирования труда в контексте свободы трудового договора, целесообразно сделать вывод о необходимости законодательного закрепления не только пределов ограничения трудовых прав и свобод человека и гражданина в целом, но и определения пределов установления особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников в частности.

Голубкова Анна Олеговна

директор Московского городского правового центра «Защита»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

В научной и учебной литературе по трудовому праву проблемам дифференциации было уделено достаточно много внимания, а относительно юридической сущности данного явления было высказано весьма значительное количество мнений. Не вдаваясь в дискуссию о научных подходах к данной дефиниции и связывая вопросы дифференциации с тематикой коллективно-договорного регулирования, отметим высказывания некоторых ученых. Так, С. Л. Рабинович-Захарин, один из первых всесторонне научно исследовавший вопросы дифференциации в трудовом праве, писал, что «под дифференциацией в широком смысле можно понимать всякие различия и градации в нормах, зависящие от тех или иных условий работы»¹. В другой более поздней работе С. Л. Рабинович-Захарин указывал, что основным содержанием дифференциации в трудовом праве являются коррективы к общим нормам трудового законодательства, приспособление их к отдельным категориям работников в зависимости от условий труда, повышение или понижение гарантий для них по сравнению с общими нормами².

Достаточно широко подходит к понятию дифференциации Г. С. Скачкова, рассматривая его как разграничение правовых норм на основе юридически значимых факторов в целях конкретизации общих положений трудового законодательства к отдельным категориям работников³.

И, наконец, ряд авторов рассматривает вопросы дифференциации применительно к специфике источников трудового права. Так, А. В. Гребенщиков пишет, что дифференциация правового регулирования достигается тем, что государство допускает значительную самостоятельность в управлении трудом субъектов федерации (что дает возможность учитывать природные и социальные факторы); возможностью в централизованном порядке регулировать

¹ Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: Дисс. канд. юрид. наук. М., 1947. С. 17.

² Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 100–101.

³ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. М., 2003. С. 257.