

Понятие и виды дифференциации правового регулирования социально-трудовых отношений (вопросы теории)

О. В. ЛАВРИНЕНКО

В науке трудового права исследованию вопросов дифференциации правового регулирования трудовых отношений уделяется значительное внимание [1, с. 216; 2, с. 218-219; 3-11]. «Единство только тогда является настоящим, когда оно дифференцировано, а дифференциация достигает цели только тогда, когда она едина» [12, с. 39]. В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко и Г.С. Гончарова указывают, что единство не исключает, а, наоборот, предусматривает дифференциацию [13, с. 42]. Обозначенная «диалектическая формула» признается абсолютным большинством ученых, которые занимались исследованием проблем единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Если охарактеризовать процесс правотворчества в сфере трудового права языком точных наук, то, следует отметить, что действие «центростремительных» и «центробежных» сил получает свое естественное выражение именно в единстве и дифференциации норм трудового права [14, с. 45].

Понятие «дифференциация» происходит от лат. *differentia* – расхождение и означает «деление, расчленение, расслоение целого на различные части, формы и степени» [15, с. 171; 16, с. 104]. В Новом толковом словаре украинского языка указанное понятие толкуется как: «деление, расчленение чего-нибудь на отдельные разнородные элементы... Дифференцировать – ...разделять, расчленять что-нибудь на отдельные разнородные элементы» [17, с. 759]; Дифференциация – (от фр. *differenciation*, от лат. *differentia* – разность, отличие) – деление, расчленение целого на качественно отличные части [18, с. 234]. Между тем, в науке трудового права к этой категории прослеживаются различные подходы. Так, еще С.Л. Рабинович-Захарин под дифференциацией понимал такие расхождения в нормах трудового права для различных категорий работников, которые вытекают из характера и содержания трудовых отношений [19, с. 100]. По мнению В.И. Прокопенко, дифференциация трудового законодательства – это установленные государством отличия в содержании и объеме прав и обязанностей субъектов трудовых отношений на определенных основаниях [20, с. 83]. Л.А. Сироватская подчеркивает уже, что дифференциация правового регулирования труда выражается, в частности, в том, что специальными актами: конкретизируются общие нормы с учетом особенностей производства (например, нормы об оплате и охране труда, о введении суммированного учета рабочего времени и т.п.); устанавливаются льготы (повышается уровень гарантий) для лиц, которые работают во вредных и тяжелых условиях работы; для некоторых категорий женщин, несовершеннолетних; для лиц со сниженной трудоспособностью; устанавливаются особые, более строгие меры дисциплинарной и материальной ответственности и упрощенные основания прекращения трудового договора (вследствие или особых трудовых функций работника, или серьезности последствий нарушения им трудовых обязанностей) [21, с. 23]. Вместе с тем В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко и Г.С. Гончарова указывают, что дифференциация – это расхождение в нормах труда, обусловленное важными особенностями условий работы в той или другой сфере, значением ее для народного хозяйства, расхождениями в субъектах трудовых отношений, характером трудовых связей, климатическими условиями [13, с. 42]. О.Н. Ярошенко под дифференциацией трудового законодательства понимает деление, размежевание его правовых норм на основании юридически значимых элементов для конкретизации общих положений законодательства о труде к соответствующим категориям работников [22, с. 32]. По мнению Ф.Б. Штивельберга, дифференциация трудового права – это обусловленный объективными обстоятельствами законодательное де-

ление правовых норм на общие, которые регулируют труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий работников [23, с. 29]. С.В. Попов утверждает, что «дифференциация правового регулирования, в первую очередь, связана с существованием специальных норм, которые устанавливает определенные особенности правового регулирования... Под дифференциацией правового регулирования труда следует понимать обусловленное объективными, субъективными и социальными факторами расхождения в содержании и объеме прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения» [2, с. 222, 231]. Если проанализировать подробнее приведенные выше позиции авторов, то, в частности, тяжело согласиться с утверждением Ф.Б. Штивельберга в части, где исследователь утверждает, что дифференциация трудового права – это исключительно «законодательное деление» правовых норм на общие и специальные. Думаем, что дифференциация может и реально осуществляется часто на уровне подзаконных актов. Комментируя позицию С.В. Попова, необходимо заметить, что этот автор в своей дефиниции не придерживается в полной мере правила единства критерия классификации оснований дифференциации, а также прибегает к тавтологическому подходу: «социальными», думается, могут быть как «объективные» так и «субъективные» факторы дифференциации. В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко и Г.С. Гончарова, на наш взгляд, толкуют понятие дифференциации необоснованно «узко», ведь сводят характеристику последнего к «расхождению» лишь в «нормах труда», а не вообще в системе трудовых прав и обязанностей. Отдавая надлежащее соображениям О.Н. Ярошенко, заметим, что этот исследователь, на наш взгляд, необоснованно смещает акцент во время характеристики сущности понятия «дифференциация» на деление, размежевание «правовых норм», а не, как оно должно быть, объема и содержания трудовых прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений. На наш взгляд, понятие «дифференциация правового регулирования трудовых отношений» может быть сформулировано как установленные на определенных основаниях и с помощью специальных норм, предусмотренных законодательными или принятыми в соответствии с ними подзаконными актами, отличия (сравнительно с общими) в содержании и объеме отдельных трудовых прав, обязанностей и полномочий определенных категорий участников социально-трудовых отношений.

Отдельного внимания при уяснении системы критериев (оснований) дифференциации правового регулирования трудовых отношений, их структурно-видовой классификации заслуживает терминологический аспект. Некоторые исследователи используют, в отличие от других, которые пишут о «субъективной» [24, с. 22-24; 25, с. 27-28, 29-30], такое название, как «субъектная» дифференциация. Например, Н.И. Иншин в своей монографии, в частности, отмечает, что «дифференциация может быть вызвана, главным образом, двумя видами оснований. К первому относятся *объективные факторы*, например, отрасль экономики; ко второй – *субъективные*, т.е. те, которые определяются личностными факторами... Относительно государственных служащих имеют место *обе группы оснований*. Так, к *объективным факторам* относится то, что они представляют собой определенную категорию государственных служащих, деятельность которых требует особого правового регулирования, например, в сфере дисциплины труда, рабочего времени, заработной платы, социального страхования и т.п. К *субъективным факторам*, которые определяют правовой статус работников, надо отнести требования относительно половозрастных и физиологических особенностей... Для того, чтобы *служебно-трудовая деятельность происходила согласно правовым принципам, нужен определенный юридический механизм*, который не только был бы внутренне дифференцированным относительно различных групп служебно-трудовых отношений, но и представлял бы единый системный нормативный блок. Поскольку в современном государстве право должно не только отвечать общему экономическому состоянию, но и быть внутренне согласованным воплощением, которое не опровергло бы само себя через внутренние несогласования. В связи с тем, что в данном случае речь идет об отличиях внутри единства, заслуживает внимания определения системы трудового права, которая обеспечивает единство этих норм, и вместе с тем их отличия (дифференциацию), которые отображают особенности отдельных групп регулируемого общественного отношения... Указанное относится не

только к отрасли трудового права, но и к определенной группе норм как ее составляющей, предназначенной регулировать служебно-трудовую деятельность государственных служащих» [26, с. 178-179]. П.Д. Пыльпенко отмечает в своей монографии, что «принципами трудового права, которые определяют его сущность и закономерности развития, является... обеспечение единства и дифференциации правового регулирования... Вместе с тем, право не может не учитывать *объективных обстоятельств*, обусловленных спецификой отраслей производства, профессиональными, половыми, возрастными особенностями работников, местонахождением предприятий и т.п., которые нуждаются в особом подходе к правовому обеспечению условий труда. Все эти обстоятельства в конечном итоге приводят к отступлению от единых правил, регулирующих применение труда, и требуют издания специальных норм, которые приспособливают общие правовые предписания к специфическим условиям труда... *Субъектную дифференциацию* в трудовом праве обеспечивают установлением особых условий труда для женщин, призванных усиленно охранять жизнь и здоровье этой категории работников. Принцип равенства трудовых прав граждан Украины, закрепленный Кодексом законов о труде и по которому одинаковые трудовые права обеспечиваются работникам независимо и от их пола, совсем не противоречит специальному льготному режиму относительно условий труда женщин» [27, с. 62, 151]. А.А. Снегур в свою очередь размышляет в своей диссертации так: «...трудоправовая природа всех... специальных норм четко прослеживается при соотнесении их с отраслевыми принципами трудового права. Выявление взаимосвязи между основными принципами трудового права и специальными нормами, регулирующими труд сотрудников ОВД, позволяет обнажить трудоправовую сущность этих норм, а относительно некоторых из них разрешить вопрос о несоответствии их принципам трудового права... Думается, свобода труда в определенной степени есть и в ОВД... Но в то же время мера свободы труда в рассматриваемых отношениях существенно меньше, чем у большинства рабочих и служащих... А вот *принцип единства и дифференциации условий труда* применительно к... служебно-трудовым отношениям находит свое подтверждение. *Единство* проявляется в установлении общего высокого уровня правовых гарантий для всех без исключения категорий сотрудников. *Дифференциация* же позволяет учитывать различные условия прохождения службы. Она получает выражение в исчислении льготного стажа службы для отдельных категорий сотрудников (служба в подразделениях по борьбе с организованной преступностью, отрядах милиции особого назначения и т.д.), в установлении дополнительных выплат (надбавка за особые условия службы, доплата за службу на объектах с вредными и особо вредными условиями труда), в предоставлении дополнительных отпусков за особый характер службы и т.д. Ярким примером дифференциации является установление повышенного денежного содержания, различных льгот, гарантий и компенсаций сотрудникам, проходящим службу в условиях ведения боевых действий... *Дифференциация по территориальному признаку* также присуща службе в ОВД, что проявляется в установлении районных коэффициентов, льготного стажа для сотрудников, проходящих службу в отдаленных местностях РФ, в увеличенной продолжительности ежегодного очередного отпуска (45 суток – для проходящих службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями). В определенной степени службе в ОВД свойственна и *субъектная дифференциация*. Она проходит по возрастным критериям (установление минимального и максимального возраста приема на службу, предельного возраста состояния на службе), по признаку пола (на сотрудников-матерей распространяются все льготы и гарантии, предусмотренные общим трудовым законодательством). *Субъектная дифференциация* находит свое выражение также в выплате ежемесячной доплаты сотрудникам, имеющим выслугу, дающую право на назначение пенсии» [28, с. 56-58]. На наш взгляд, применение любого из приведенных терминологических подходов во время классификации и характеристики оснований осуществления дифференциации правового регулирования допустимо, но здесь необходимо обратить внимание на несколько спорных аспектов.

Дифференциация трудового законодательства – это «установленные государством отличия в содержании и объеме прав и обязанностей субъектов трудовых отношений на *определенных основаниях*» [20, с. 83]. Поэтому более целесообразным, учитывая необходимость

применения единого по природе, сущности общего основания классификации явления дифференциации правового регулирования, усматриваем использование, в частности, такого критерия, как «субъективно-объективная» дифференциация [29, с. 30]. Использование же такого критерия, как «субъектная», т.е. по кругу лиц (категориями работников), дифференциация очевидно предусматривает применение его «антипода» – «объектной» дифференциации. Последний, на наш взгляд, учитывая имеющиеся в правоприменительной практике формы проявлений дифференциации правового регулирования трудовых отношений, не представляется удачным (информативным, содержательным). Поэтому использование исследователями «объективно-субъектного» критерия в целях анализа направлений дифференциации правового регулирования трудовых отношений усматриваем нецелесообразным, он является нелогичным. Тяжело согласиться также и с подходом И.Я. Киселев в части, где автор отмечает, что «дифференциация трудового права осуществляется в зависимости от *субъективного состава* трудового отношения, сферы правового регулирования, характера связи работника и нанимателя. К первому направлению относится дифференциация норм, регламентирующих труд рабочих и служащих, мужчин и женщин, взрослых работников и молодежи, ко второму – специализация норм, определяющих особенности правового регулирования труда государственных служащих, работников сельского хозяйства. Третье направление воздействует на правовое регулирование труда работников, заключающих, например, договоры на определенный срок» [30, с. 81]. Заметим, что в приведенном указанным автором выводе (контексте) должно идти не о «субъективном составе трудового отношения» (что, естественно, предусматривает существование еще и «объективного состава»?!) И тот, и другой термины не являются устоявшимися, общеупотребительными в отраслевой науке, а потому последние нуждаются в дополнительном разъяснении со стороны адепта – *прим. авт.*), а «субъектный состав» на стороне работника индивидуально-трудового правоотношения. Вероятно, именно поэтому в другой своей работе И.Я. Киселев так и пишет: «дифференциация трудового права осуществляется в зависимости от *субъекта трудового отношения*, сферы правового регулирования, характера связи работника и нанимателя. К первому направлению относится дифференциация норм, регламентирующих труд рабочих и служащих, мужчин и женщин, взрослых работников и молодежи...» [31, с. 42]. На наш взгляд, если исходить из общей логики суждений И.Я. Киселева, то обозначенный критерий дифференциации правового регулирования трудовых отношений следует «расширить», и говорить о «субъектном составе» всей системы правоотношений, формирующей содержание (структуру) предмета отрасли трудового права, а не только одного из видов таких социально-трудовых отношений. Вместе с тем, мы солидарны с утверждением автора о том, что «в реальной действительности субъективные и объективные факторы, обуславливающие дифференциацию трудового права, переплетаются, действуя в одном либо в противоположных направлениях» [31, с. 42]. В современной науке встречаются и другие недостатки во время использования критериев (оснований) дифференциации правового регулирования, например, Г.И. Саливон [32, с. 25]. Отдавая должное большинству сентенций этого автора, нельзя согласиться с тем, что по такому основанию дифференциации, как «характер льгот и гарантий, предоставляемых государством», «несовершеннолетняя работающая молодежь» дифференцируется, во-первых, лишь на две группы работников, а во-вторых, и это здесь основное, именно на такие группы, как «несовершеннолетние» и «несовершеннолетние молодые граждане, сочетающие работу с обучением». В последнем случае, на наш взгляд, фактически речь идет о несколько ином основании дифференциации, нежели «характер льгот и гарантий, предоставляемых государством». Очевидно, что «характер льгот и гарантий...» предусматривает дифференциацию не лиц (несовершеннолетних), как из того выходит Г.И. Саливон, а собственно таких льгот и гарантий, разумеется, в контексте предоставления последних соответствующим категориям несовершеннолетних. Похожие противоречия усматриваем и в сентенциях Е.С. Реус [33, с. 35, 37-38]. Более удачным усматриваем подход, предложенный П.Д. Пыльпенком, который полагает, что «определяют три направлений дифференциации, которые зависят от: 1) характера и особенностей производства (отраслевая, межотраслевая и *локальная дифференциация*); 2) половых, возрастных и других особенностей работников (субъектная дифференциация); 3)

местоположения предприятий, учреждений, организаций (территориальная дифференциация). Все эти три фактора и определяют потребность в принятии специальных норм, которые регламентируют особенности трудовых отношений...» [27, с. 66-67]. Мы солидаризируемся с последним подходом, он представляется наиболее логико-терминологически обоснованным.

Abstract. The concept and kinds of differentiation of legal regulation of social and labour relations are considered in the paper.

Литература

1. Болотіна, Н.Б. Трудове право України. – Київ: Вікар, 2004. – 725 с.
2. Попов, С.В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: Монографія. – Сімферополь: КЮІ ОДУВС, 2008. – 328 с.
3. Лавріненко, О.В. Сучасний галузевий механізм диференціації правового регулювання: проблемні аспекти // Наукові дослідження – теорія та експеримент '2006: Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 15-17 травня 2006 р.). – Полтава: ІнтерГрафіка, 2006. – Т. 3. – С. 40-44.
4. Лавриненко, О.В. Специальные нормы в структуре современного механизма единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. – 2007. – Вип. 2. – С. 150-159.
5. Лавриненко, О.В. Исследование теоретико-методологических аспектов применения дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел // Правоохранительные органы: теория и практика: Журнал Уральского юридического института МВД Российской Федерации / Гл. ред. С.Н. Сабанин. – Екатеринбург: ОН и РИО УрЮИ МВД России, 2007. – №2. – С. 35-48.
6. Лавріненко, О.В. Особливості застосування трудо-правового принципу поєднання єдності й диференціації правового регулювання під час комплектування атестованого персоналу ОВС України // Nauka: teoria i praktyka – 2007: Materiały czwartej międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji (Przemysl, 16-31 sierpnia 2007 roku). – Przemysl: Sp. z o.o. «Nauka i studia», 2007. – Тым 3. Ekonomiczne nauki. Prawo. Panstwowy zarzad. Politologija. – Str. 51-52.
7. Лавриненко, О.В. Механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел: актуальные вопросы терминологии и методологии применения общих и специальных норм трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2007. – №3 / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Е.Б. Хохлова. – СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга»» Санкт-Петербургского государственного университета, 2008. – С. 371-395.
8. Лавриненко, О.В. Исследование проблемы единства и дифференциация правового регулирования трудовых отношений (в контексте анализа специального законодательства о службе в органах внутренних дел Украины) // Современный научный вестник. Серия: Экономика. Право: Научно-теоретический и практический журнал / Гл. ред. Н.Х. Корецкий. – Белгород: Руснаучкнига, 2008. – №11. – С. 73-99.
9. Лавриненко, О.В. Внутринациональная дифференциация трудового права: ее суть, средства и основные направления // Известия Гомельского государственного университета имени Франциско Скорины: Научный и производственно-практический журнал. – 2008. – №3. – С. 191-208.
10. Lavrinenko, O.V. Discrimination and differentiation of legal regulation in sphere of labour relations of workers of law-enforcement bodies (IAB) of Ukraine: questions of the theory // Nowoczesnych naukowych osiagniec – 2008: Materiäly IV międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji (Przemysl, 1-14 lutego 2008 roku po sekcjach). – Przemysl: Sp. z o.o. «Nauka i studia», 2008. – Тым 8. Prawo. Historia. Politologija. – Str. 47-50.
11. Lavrinenko, O.V. Application of a principle of an optimum combination of unity and

differentiation of legal regulation of service-labour relations of persons of ordinary and commanding structure of law-enforcement bodies of Ukraine: questions of the theory // Современный научный вестник. Серия: Экономика. Право: Научно-теоретический и практический журнал / Гл. ред. Н.Х. Корецкий. – Белгород: Руснаучкнига, 2008. – №14. – С. 3-29.

12. Лившиц, Р.З. Зарботная плата в СССР: Правовое исследование. – М.: Наука, 1972. – 271 с.

13. Трудовое право в вопросах и ответах / Под ред. В.В. Жернакова. – Харьков: Одиссей, 2000. – 624 с.

14. Бару, М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. – 1971. – №10. – С. 45-50.

15. Словарь иностранных слов. – М.: Рус. яз., 1978. – 378 с.

16. Російсько-український словник іншомовних слів / За заг. ред. проф. А.П. Ярошенка. – Харків: Прапор, 1999. – 392 с.

17. Новий тлумачний словник української мови / Укл. проф. В.В. Яременко, О.М. Сліпоушко: У 4 т. Т. I. – К.: Аконт, 1998. – 912 с.

18. Словник іншомовних слів / За заг. ред. член.-кор. АН УРСР О.С. Мельничука. – Київ: УРЕ, 1977. – 776 с.

19. Рабинович-Захарин, С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М.: Изд-во АН СССР, 1952. – С. 95-110.

20. Прокопенко, В.І. Трудове право України. – Харків: Консум, 1998. – 480 с.

21. Сыроватская, Л.А. Трудовое право. – М.: Юрист, 1999. – 312 с.

22. Ярошенко, О.М. Джерела трудового права України // Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. – Харків, 2007. – 42 с.

23. Штивельберг, Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2005. – 200 с.

24. Куренной, А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: Дело Лтд, 1995. – 304 с.

25. Венедиктов, В.С. Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2006. – 304 с.

26. Іншин, М.І. Правове регулювання службово-трудоу відносин в Україні: Монографія. – Харків: НУВС, 2004. – 337 с.

27. Пилипенко, П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

28. Снегур, А.А. Трудовое право и служба в органах внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Пермь, 2001. – 245 с.

29. Трудовое право России / Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 468 с.

30. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

31. Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право. – М.: НОРМА–ИНФРА-М, 1998. – 263 с.

32. Салівон, Г.І. До питання гарантій неповнолітніх з приводу реалізації права на працю // Постигането на висшето образование – 2008: Материали за IV международна научна практична конференция (София, 17-25 ноември 2008 г.). – София: «Бял ГРАД-БГ»ООД, 2008. – Т. 5. – Стр. 24-27.

33. Реус, О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: Монографія. – Луганськ: РВВ ЛДУВС, 2008. – 200 с.