

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОСНОВАНИЙ  
СУБЪЕКТНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
(СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ БЕЛОРУССКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА)

Правовая система, как, впрочем, и экономика отдельного государства не могут существовать в изолированном пространстве. В свою очередь объективно развивающиеся процессы интеграции на европейском пространстве, включая постсоветское, глобализация оказывают все большее влияние на национальные правовые системы. Формирование Республики Беларусь как социального правового государства вызывает в свою очередь необходимость совершенствования трудовых и связанных с ними отношений на основе национального законодательства, своевременно реагирующего на эти процессы, которые затрагивают и сферу труда. В этой сфере правового регулирования существует еще немало острейших проблем, которые не позволяют участникам трудовых правоотношений в полной мере реализовать закрепленные в Конституции Республики Беларусь основные права и свободы. Решение же этих проблем возможно на основе постоянного развития и совершенствования трудового права в целом и дифференциации его норм с учетом различных условий и характера труда. Дифференциация в трудовом праве выполняет важную роль разделения правовых норм на общие и специальные. Такое общеизвестное разделение способствует по определению С.Л. Рабиновича-Захарина, «конкретизации единых начал трудового права, их наиболее действенному, оптимальному применению к самым разнообразным условиям».<sup>1</sup>

В научной литературе сложилось общее мнение о том, что дифференциация развивается на основе внутреннего единства юридических

---

<sup>1</sup> Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дисс. канд. юрид. наук. -М.,1947.- 175 с.

норм, но «единство трудового права не исключает дифференцированных методов правового регулирования».<sup>2</sup> В науке трудового права эти основные концептуальные положения о единстве и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, разработанные С.Л. Рабиновичем-Захариным, в дальнейшем получили развитие в трудах многих известных ученых-трудовиков.<sup>3</sup>

Использование принципа дифференциации в современном трудовом праве позволит объективно учесть специфику каждого конкретного вида труда с целью наиболее эффективного обеспечения интересов его субъектов, а это имеет большую теоретическую и практическую значимость в условиях формирования рыночных отношений, рынка труда и т.д. Так, Кисилёв И.Я., прогнозируя развитие трудового права, справедливо отмечал, что «предполагаемое расширение предмета трудового права неизбежно приведет к значительному усилению его дифференциации».<sup>4</sup> И с этой аксиомой трудно не согласится, поскольку, действительно, в современных условиях на основе государственной и частной форм собственности осуществляют деятельность различные по своему статусу наниматели, отличающиеся организационно-правовыми формами, территориальным расположением, отраслевой принадлежностью и проч. Такое разнообразие сфер труда, его характера и условий применения вызывает, в свою очередь, неизбежные изменения правового положения его участников, приводит к дифференциации, которая проявляется в наличии специальных норм, распространяющихся на отдельные категории работников (женщин, несовершеннолетних, инвалидов, лиц, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными или иными особыми условиями труда и т.д.).

Подтверждением актуальности проблемы дифференциации трудового права явилось в свое время включение в Трудовой Кодекс Республики

---

<sup>2</sup> Левиант Ф.М. К вопросу о кодификации трудового законодательства // Вест. Ленингр. ун-та. - 1956. - Вып. 4.-№23

<sup>3</sup> Александрова Н.Г., Алексеева С.С, Гинзбурга Л.Я., Головиной С.Ю., Гусова К.Н., Кисилева Я.И., Лившица Р.З., Орловского Ю.П., Смирнова О.В., Скачковой Г.С. и др.

<sup>4</sup> Кисилёв И.Я. Новый облик трудового права стран Запада: прорыв в постиндустриальное общество. - М.: ЗАО «Бизнес-школа» Интел-синтез ООО «Управление персоналом», 2003. С. 17.

Беларусь (далее, ТК РБ) 1999 года достаточно емкого блока норм, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников (раздел III ТК РБ, содержащий 14 глав, около 100 статей). Принятие такого огромного количества правовых норм свидетельствует о важности указанного направления научного исследования. В Республике Беларусь эта проблема недостаточно исследована, по сравнению, например, с Российской Федерацией. Поэтому автором будут рассмотрены некоторые основания субъектной дифференциации правового регулирования в сфере труда.

Отметим, что субъектная дифференциация и как и трудовое право в целом, развивалась под влиянием исторической обстановки, государственной политики, международно-правовых механизмов. Так, в ст. 14 ТК РБ предусмотрены дискриминационные условия, признаки и субъекты, трудовые отношения которых отличаются от других работников. В целях недопущения дискриминации в правовом регулировании труда необходима его дифференциация. В вышеупомянутой статье ТК РБ белорусский законодатель выделяет отдельные категории граждан, в правовом регулировании труда которых имеются различия. В то же время в аналогичном нормативном правовом акте Российской Федерации (см. ст. 3 ТК РФ) не обозначены категории работников, труд которых подвергается подобной дифференциации. Тем не менее, данными кодексами все же закреплена правовая основа для субъектной дифференциации. В свое время ещё С.С. Алексеев обратил внимание на то, что «существующее ... равенство всех субъектов перед законом не исключает определенной дифференциации правового регулирования и сообразно этому - наличия в ... праве специальных норм, распространяющихся только на определенный круг субъектов».<sup>5</sup> В трудовом праве круг этих субъектов не остается неизменным, а нормы специального характера постоянно подвержены изменениям.

---

<sup>5</sup> Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. / Свердловск, 1973, с. 136

В этой связи представляется целесообразным в рамках данной статьи провести неполный исторический анализ некоторых действующих в разное время кодексов о труде, чтобы убедительно подтвердить развитие субъектной дифференциации.

Так, например, в КЗоТ 1922 года субъектной дифференциации были посвящены не отдельные статьи, а целая глава XIII «Труд женщин и несовершеннолетних». В качестве субъектных оснований в нём рассматривались: физиологические особенности женского организма, семейное положение работника, возраст, ученичество, совмещение работы с обучением и т.д.

А уже в КЗоТ БССР 1972 г. вышеперечисленные основания субъектной дифференциации были не только сохранены, но и получили свое развитие в виде отдельных глав: «Труд женщин», «Труд молодежи» и др.

Таким образом, история кодификации законодательства о труде позволяет сделать вывод, что традиционно под субъектной дифференциацией понимались особенности правового регулирования, связанные с личностными данными работников. Учёные-трудовики, раскрывая её содержание, обращали внимание прежде всего на особенности регулирования труда разных категорий работников в зависимости от оснований, их обуславливающих. Так, например, в своё время Б.Ф. Хрусталеv выделил основания, входящие в группу субъектной дифференциации, которые обусловлены личными качествами (половозрастными, физиологическими) особенностями организма работника.<sup>6</sup> С тех пор позиция учёных принципиально не изменилась, но, все же, некоторые авторы придерживаются иных точек зрения. Основаниями субъектной дифференциации по мнению Г.С. Скачковой являются: физиологические особенности женского организма; социальная функция материнства; возраст работника; его семейное положение; совмещение труда

---

<sup>6</sup> Советское трудовое право: учеб. для вузов / А. С. Пашков, О. В. Смирнов, Б. Ф. Хрусталеv и др. - М.: Юрид. лит, 1982.- с. 105.

с обучением; ученичество<sup>77</sup>. Данная точка зрения представляется обоснованной, хотя, на наш взгляд, требует дополнительного исследования, поскольку она рассматривает субъективную дифференциацию более широко, дополняя традиционные основания дифференциации (возраст, пол и др.) такими основаниями, как семейное положение, обучение работника и др. На наш взгляд, указанный подход можно обосновать и иным. Хотя последние основания и отделимы от самой личности, но они неотделимы от субъекта, труд которого дифференцируется по данным основаниям исходя из его социальных интересов - потребностей. Так, труд отца, воспитывающего ребенка, подвергается дифференциации, поскольку он неотделим от ребенка и от главного субъекта женщины-матери, которая по объективным причинам не может осуществлять фактический уход за ребенком. Поэтому становится очевидным, что концепция субъективной дифференциации начинает модернизироваться - видоизменяться с учетом изменения существующих и появления новых потребностей в регулировании трудовых отношений отдельных субъектов.

Основания субъектной дифференциации, исходя из тенденции развития трудового права, связывают с личностными данными работника, такими как: возраст, пол, состояние здоровья и т.п. Из всей совокупности личностных данных субъектного характера в трудовом праве (почти на всех этапах его развития) в качестве оснований дифференциации наиболее распространенное проявление получили пол (принадлежность к женскому), возраст (14-18 лет) и инвалидность. Казалось бы, что названным трем основаниям должно соответствовать такое же число субъектов. Однако дальнейшее развитие законодательства создало правовую основу для расширения числа субъектов, нуждающихся в повышенной правовой и социальной защите. В этой связи наряду с женщинами появились работники, имеющие семейные обязанности (Гл. 19 ТК РФ); наряду с несовершеннолетними - молодежь, несмотря на

---

<sup>77</sup> Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: автореф. дис д-ра юрид. наук. - М, 2003. -с. 57.

достижение 18 лет, нуждающаяся в дополнительной социальной защите (Гл. 20 ТК РБ); наряду с инвалидами - работники с иными «ограниченными» состояниями здоровья (Гл. 21, 28 ТК РБ и т.д.). Для них законодатель предусмотрел определенный пакет дополнительных гарантий и компенсаций. Несмотря на различие их статуса, ко всем перечисленным выше субъектам применяется общая терминология: «особо нуждающиеся в социальной защите»<sup>8</sup> и т.д. Однако, это не просто термины или общепринятые дефиниции. В трудовом праве сформированы целые блоки правовых норм, получивших своё воплощение в виде гарантий и льгот для данных категорий работников. Резюмируя вышеизложенное, хотелось бы особо подчеркнуть, что нуждаемость в социальной защите как особый фактор, вызывает дальнейшую дифференциацию норм трудового законодательства и предопределяет возникновение новых субъектов в трудовом праве.

Ученые в области трудового права считают, что задача, которую призвана решить субъектная дифференциация, заключается в том, чтобы индивидуализировать общую норму в отношении работников, отличающихся своими личностными данными. При анализе традиционно сложившихся оснований субъектной дифференциации (принадлежность лица к женскому полу, возраста и проч.), предлагаем дополнить её содержательный аспект новыми основаниями: таким как состояние здоровья, социальные интересы отдельных категорий работников. Дело в том, что относительно недавно принятые изменения и дополнения в ТК РБ (принятые Законом №272-3 от 26.07.07 г.) и уже ныне действующие без малого больше года не улучшили и не усовершенствовали содержание раздела III в ТК РБ, а, пожалуй, наоборот, ухудшили положение некоторых субъектов (например, в ТК РБ Гл 28-исключена ст. 324, а в Гл. 29 - ст.ст. 330, 331, 332 и 334, исключена полностью Гл 30). Напомним, что круг отношений, урегулированный ранее этими главами, касался лиц, проживающих (работающих) на территориях

---

<sup>8</sup> Труд и социальное развитие: справочник. - М.: ИНФРА, 2001. - С. 47.

радиоактивного загрязнения, исключая эти статьи и главу белорусский законодатель вряд ли думал об усовершенствовании трудового законодательства. Поэтому, на наш взгляд, необходимо внесение изменений и усовершенствование Раздела III ТК РБ в указанном направлении. Такой подход соответствует международным нормам и способствовал бы усилению защитной функции трудового права в общем и правовой защищенности конкретных категорий работников в частности.