

УДК 349.2:342

ОБ ИСТОРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

А. С. Кудрин

Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Поступила в редакцию 26 декабря 2017 г.

Аннотация: рассматриваются нормативные и доктринальные предпосылки выделения трудового права в самостоятельную отрасль права. Анализируются некоторые памятники отечественного права, регулировавшие общественные отношения, складывавшиеся в связи с применением наемного труда. Утверждается, что, несмотря на существовавшие ранее в дореволюционной России теоретические и организационные предпосылки, подлинная история отечественного трудового права начинается именно с Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые отношения, Устав о промышленном труде 1913 г., Октябрьская революция, Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.

Abstract: the article is discussed normative and doctrinal background the allocation of employment law in an independent branch of law. It is analyzed some examples of national law regulating the social relations related to the use of hired labor. It is argued that, despite pre-existing in pre-revolutionary Russia the theoretical and organizational background, the true history of employment law begins with the Code of labour laws of the RSFSR in 1918.

Key words: employment law, labour relations, the Charter on industrial labour 1913, October revolution, the Code of laws on labour of RSFSR 1918.

Следует начать с того, что до реформы 1861 г., отменившей крепостное право в России, отсутствовал свободный рынок труда, свойственный капиталистическому типу экономики, что в целом обуславливалось небольшим числом лично свободных людей, способных стать армией наемного труда. В таких условиях предпосылки для формирования трудового права как отрасли права практически отсутствовали, хотя имело место правовое регулирование государством трудовых отношений.

С. А. Соболев полагает, что «при анализе исторических работ XVII – XVIII вв. обращается внимание на роль Российского государства в становлении крупной промышленности и формировании законодательства в сфере труда. Существование крупных заводов, фабрик и мануфактур объективно предопределяли необходимость государственно-правового

сочетания многочисленных интересов, прежде всего между работниками, работодателями и государством»¹.

Таким образом, для появления правового регулирования общественных отношений в сфере наемного труда существовали объективные предпосылки – наличие и развитие в стране мануфактурного производства еще со времен Петра Великого, а затем и появление фабричного производства, где в отношении по поводу организации и применения труда объективно существовали две стороны – собственник средств производства (фабрикант) и лично свободный работник.

До момента начала воздействия государства на общественные отношения по поводу труда воздействовать на такого рода отношения мог только один субъект, собственник средств производства (фабрикант), наделенный социальной властью, которая приводила к эксплуатации наемного труда и превращение человека, по сути, в особого рода орудие труда.

М. В. Лушникова и А. М. Лушников справедливо отмечают: «Господствующей стала идеология, согласно которой провозглашалось формальное равенство работников и работодателей в сфере трудовых отношений, а свобода трудового договора признавалась абсолютной... На практике это означало доминирование работодателя, который владел средствами производства и в одностороннем порядке мог диктовать свои условия»².

Еще до 1861 г. стала появляться необходимость воздействия государства на отношения между фабрикантом и работником с целью защиты последнего. Постепенно очерчивались контуры для появления промышленного права. Л. С. Таль, характеризуя в свое время царские законы о труде эпохи феодализма, писал, что «они заботились главным образом о снабжении фабрик достаточным количеством рабочих рук путем затруднения ухода рабочих и их закрепощения и о поддержании строгой дисциплины. В то же время они, правда, боролись с наиболее резкими проявлениями эксплуатации труда, особенно детского... промышленное право этой эпохи имело строго централизованный или публично-правовой характер, оно составляло лишь отрасль административного (полицейского) права»³.

Важно отметить, что до отмены крепостного права отечественное законодательство, регулировавшее социальные отношения собственников средств производства (фабрикантов) и свободных (иногда частично свободных) работников ограничивалось двумя основными актами: положением от 24 мая 1835 г. об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму и положением от 7 августа 1845 г. о воспреещении фабрикантам назначать

¹ *Соболев С. А.* История трудового права России в работах авторов XVII–XVIII вв. // Пермский конгресс ученых-юристов : тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. Пермь, 2010. С. 476–477.

² *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Курс трудового права : в 2 т. М., 2009. Т. 1. С. 92.

³ *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 6.

в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста. Эти акты почти не применялись на практике, однако есть основания рассматривать их как зачатки будущего российского законодательства о труде, так как впервые государство пыталось воздействовать на отношения по поводу применения наемного труда посредством правового регулирования с целью их упорядочения, гуманизации, состоявшей в признании ценности самой человеческой жизни, отличии человека от простого орудия труда.

Отмена крепостного права и ряд других либеральных реформ 60–70-х гг. XIX в. создали определенные условия для становления в России капиталистических отношений и рынка свободной рабочей силы. В связи с этим происходит процесс увеличения числа лиц наемного труда, появляются и начинают обостряться классовые противоречия, характерные для раннекапиталистического периода развития общества. Основой этому служила система организации капиталистического производства в России, основанная на бесчеловечных методах, связанных, по утверждению И. Я. Киселева, с массовым применением труда женщин, в том числе в ночное время, а также детей начиная с 5–6 лет; чрезмерная продолжительность рабочего дня (до 18 часов) и нищенская заработная плата; отсутствие отпусков, элементарной техники безопасности; ужасающая антисанитария на многих предприятиях и не менее ужасающие жилищные условия; жестокость и произвол фабричных начальников⁴. Такая ситуация объективно требовала воздействия государства с целью улучшения в определенной степени правового положения лиц наемного труда, что породило необходимость реформ, направленных на создание специального законодательства.

Главным же результатом систематизации фабрично-заводского законодательства явился Устав о промышленном труде (УПТ) 1913 г.⁵ Данный акт носил инкорпорационный характер, ограничивавшийся, по сути, рамками действовавшего на момент его создания законодательства. УПТ представлял собой обобщение наличного нормативного материала, касавшегося применения наемного труда в рамках гражданско-правовых отношений.

Вместе с тем Устав о промышленном труде 1913 г. был систематизирован, что облегчало его теоретический анализ и практическое применение, являлся систематизированным актом. Его создание значительно облегчило анализ и практическое использование законодательства, касавшегося правового регулирования наемного труда. Почти все основные нормы, регулировавшие применение наемного труда, были сконцентрированы в едином акте, произведена систематизация этих норм, позволившая обозреть фабрично-трудовое законодательство в целом, выделить его основные институты, ясно увидеть пробелы и недостатки.

⁴ См.: *Киселев И. Я.* Трудовое право России : историко-правовое исследование : учеб. пособие. М., 2001. С. 3.

⁵ Устав о промышленном труде // Свод законов Российской империи. СПб., 1913. Т. 11.

Устав о промышленном труде состоял из четырех разделов, разделенных на главы и объединивших 597 статей.

Центральное место в Уставе о промышленном труде 1913 г. было уделено второму разделу, в котором просматриваются зачатки определенных институтов трудового права, характерных и для нашего времени. Речь идет об институте трудового договора (Устав регулировал ряд вопросов, посвященных порядку приема на работу и увольнений, рабочему времени и времени отдыха, охране труда женщин и подростков, дисциплины труда, рабочего представительства на предприятиях). В Уставе о промышленном труде достаточно детально регламентировался порядок материальной ответственности нанимателей за вред, причиненный работникам в результате производственных травм, большое место было уделено административному надзору за промышленными предприятиями, деятельности соответствующих государственных органов (присутствий, фабричной инспекции), ответственности за нарушения постановлений о промышленном труде и административной процедуре рассмотрения дел в связи с нарушениями указанных постановлений, т. е. включены нормы процессуального характера.

Можно разделить позицию И. В. Малых о том, что «Устав о промышленном труде 1913 г. нельзя считать полноценным источником трудового права, так как в исследуемый исторический период отрасли права с таким названием и соответствующим содержанием не существовало»⁶. Так, по мнению Н. Г. Александрова, «традиционные буржуазные юридические теории, сложившиеся еще в XIX в., договор найма рабочей силы, найма «услуг» рассматривали в качестве разновидности обычного гражданско-правового договора найма. ...Сторонники традиционных буржуазных юридических теорий (например, Планиоль во Франции, Гуляев в царской России и др.), приравнивая рабочую силу к обычным имущественным объектам, считали, таким образом, правоотношение между нанимателем рабочей силы и наемным работником обычным гражданским обязательственным отношением, которое и должно рассматриваться в курсах гражданского права. Ни о каком «трудовом праве» при этом, разумеется, не могло быть речи»⁷. Несмотря на негативное влияние сталинской политической конъюнктуры на это утверждение советского ученого-трудовика, сущность его является верной.

Доктринальное основание для выделения трудового права как отдельной отрасли подготовил Л. С. Таль. Ученый впервые обозначил такие признаки трудового договора, как экономическая несамостоятельность и наличие хозяйской власти работодателя⁸. Из этого следовало заведомо неравное положение работника и работодателя, что обуславливало необходимость защиты его прав и законных интересов государством.

⁶ Малых И. В. Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом. Пермь, 2008. С. 26.

⁷ Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1949. С. 24.

⁸ См.: Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М., 2006. С. 442.

Следует отметить, что исследуя промышленное право, Л. С. Таль рассматривал специфику отношений в сфере труда, называл частные и публичные начала регулирования этих отношений:

– частное промышленное (трудовое) право, предмет которого включает в себя отношения, связанные с хозяйской властью, нормативными соглашениями и трудовым (рабочим) договором;

– публичное промышленное (трудовое) право, предмет которого составляют отношения, связанные с применением законов, касающихся условий охраны труда, организацией надзора за промышленностью и др.⁹

По сути, разработку и принятие Устава о промышленном труде 1913 г. следует вполне справедливо рассматривать как необходимую предпосылку для превращения трудового права в самостоятельную отрасль отечественного права, имеющую собственный систематизированный источник правового регулирования, специфический и отличный от других отраслей юридический инструментарий. Можно считать, что Устав о промышленном труде отчасти подготовил условия для формирования трудового права в России как самостоятельной отрасли права с присущими предметом и методом.

Таким образом, с петровских времен фабричное законодательство использовалось в качестве средства привлечения рабочей силы, состоявшей, главным образом, из крепостных крестьян, к труду, имевшего подневольно-принудительный характер. С появлением лично свободных лиц, желавших получить работу, после отмены крепостного права Александром Вторым в результате либеральных реформ, начинается формироваться рынок труда, свойственный капиталистическому способу производства. Формируется пролетариат, который становится одной из политических сил в обществе, исповедовавший преимущественно социалистические идеи. С середины 80-х гг. XIX в. в России начинается широкое распространение марксизма, возникают марксистские кружки. Сложившаяся политическая обстановка вынуждает царскую власть делать частичные уступки в пользу пролетариата. Фабричное законодательство в результате проводимых реформ закрепляет некоторые зачатки правового института охраны труда. Но охранительная функция, которую выполняло фабричное законодательство, во многом носила вынужденный характер. Поэтому история трудового права в его подлинном смысле начинается после октябрьских событий 1917 г.

После прихода к власти в результате Октябрьской революции партия большевиков стала воплощать в жизнь свои программные требования относительно регулирования трудовых отношений, предусмотренные решениями Пражской конференции РСДРП(б) 1912 г. Результатом этого явилось принятие Советом народным комиссаров РСФСР Декрета «О восьмичасовом рабочем дне» от 29 октября 1917 г., согласно которому устанавливалось, что «рабочее время не должно превышать восемь рабочих часов в сутки и 48 часов в неделю», включая время, необходимое на чистку машин и на приведение в порядок рабочего помещения.

⁹ См.: Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. С. 2–3.

Тем самым в течение первого года существования нового государства были заложены основы институтов трудового права – охраны труда, рабочего времени, защиты трудовых прав. Правовое регулирование носило прогрессивный характер, отражало и во многом выражало интересы трудящихся. Трудовое право формировалось действительно как отрасль права со свойственной ему спецификой, реализацией главной цели – защиты прав и интересов работников от произвола власти работодателя.

Постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» определяло, что «рабочие и служащие всех отраслей наемного труда, проработавшие в предприятии, учреждении или у частного лица не менее 6 месяцев без перерыва, имеют право один раз в течение года получить отпуск с сохранением содержания и выдачею его вперед». Данным постановлением устанавливались оплачиваемые отпуска для рабочих и служащих продолжительностью две недели.

Советское государство произвело грандиозные изменения в сфере социального страхования. Было принято Положение о страховании на случай безработицы, утвержденное ВЦИК и СНК РСФСР 11 декабря 1917 г. В силу данного акта безработными признавались все трудоспособные лица, главным источником существования которых являлась работа по найму, и при условии, что данные лица не могли найти себе работу и были зарегистрированы на бирже труда. Право на получение такого пособия возникало у безработного с четвертого дня безработицы.

После Октябрьской революции грандиозные изменения затронули вопросы управления трудовыми отношениями, в том числе закрепление контроля трудящихся над заводами и фабриками. В связи с этим ВЦИК 14 ноября 1917 г. было принято положение о рабочем контроле, который осуществлялся на всех предприятиях, где имело место использование наемного труда.

Большевики пытались не допустить роста привилегий у представителей формирующегося государственного аппарата. Во многом по этой причине было принято постановление СНК РСФСР от 23 ноября 1917 г. «О размерах вознаграждения народных комиссаров, высших служащих и чиновников». В частности, в связи с данным постановлением предельный размер ежемесячного денежного жалования Народного комиссара составлял 500 рублей. Если у должного лица была семья, то у него появлялось право на денежную надбавку в размере 100 рублей на каждого нетрудоспособного члена семьи.

Отдельное внимание государство уделяло помощи гражданам в трудоустройстве. СНК РСФСР Декретом от 31 января 1918 г. «О биржах труда» устанавливал запрет деятельности посреднических контор в сфере занятости.

Декрет ВЦИК РСФСР от 22 декабря 1917 г. «О страховании на случай болезни» предоставлял право всем лицам наемного труда без различия пола, возраста, вероисповедания, национальности и расы получать бесплатную медицинскую помощь, а также денежные пособия в случае болезни, родов и на погребение.

Характеризуя политику Советского государства в области регулирования трудовых отношений, В. И. Ленин писал, что даже те декреты, которые «...практически не могли быть проведены сразу и полностью, играли большую роль для пропаганды»¹⁰. В те годы и «простому рабочему и крестьянину мы свои представления о политике сразу давали в форме декретов»¹¹.

Следует разделить мнение В. М. Сырых, который считает, что «первые акты свидетельствуют о желании Советского государства защитить и расширить права рабочих и служащих, создать действенные гарантии их материального благополучия в случае болезни, потери работы и иных независимых от желания работников обстоятельств»¹².

В связи с закреплением трудовых прав и свобод граждан возникла необходимость установления строгого контроля и надзора над соблюдением законодательства. В связи с этим был принят Декрет СНК РСФСР от 18 мая 1918 г. «Об инспекции труда». В качестве цели ее создания были определены охрана жизни, здоровья и труда всех лиц, занятых хозяйственной деятельностью, которая распространялась на всю совокупность условий жизни трудящихся как на местах их работы, так и вне этих мест.

Принятая Пятым Всероссийским съездом Советов первая в отечественной истории Конституция РСФСР 1918 г. затрагивала вопросы регулирования труда в ст. 18, в которой труд признавался обязанностью всех граждан республики и провозглашался лозунг: «Не трудящийся, да не ест!».

Конституция отражала идеологические штампы большевистской диктатуры, что нашло свое отражение в следующей формулировке: «в целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства вводится всеобщая трудовая повинность».

Был также принят первый в российской истории кодифицированный акт – Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., ставший итогом систематизации отечественного законодательства о труде за первый год его существования. Кодекс включал в себя девять разделов: «О трудовой повинности», «Право на применение труда», «О предварительном испытании», «О переводе и увольнении трудящихся», «О вознаграждении за труд», «О рабочем времени», «Об обеспечении надлежащей производительности труда», «Об охране труда».

Главным назначением Кодекса была правовая регламентация трудовой повинности. Трудовой повинности подлежали все граждане Советской республики, за исключением лиц, не достигших возраста 16 лет, и лиц, достигших возраста 50 лет, а также лиц, навсегда утративших трудоспособность вследствие увечья или болезни.

Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., помимо трудовой повинности, закрепил для всех трудоспособных граждан и право на применение тру-

¹⁰ Ленин В. И. VIII съезд РКП(б). 18–23 марта 1919 г. : доклад о работе в деревне 23 марта // Полн. собр. соч. : в 55 т. М., 1974. Т. 38. С. 198.

¹¹ Там же. С. 199.

¹² Сырых В. М. История государства и права. М., 2007. С. 58.

да, которое обеспечивало работникам возможность осуществления трудовой деятельности. Однако реализация такого права обеспечивалась отделами распределения рабочей силы, профессиональными союзами, советскими учреждениями и предприятиями.

Таким образом, несмотря на существовавшие ранее теоретические и организационные предпосылки, подлинная история отечественного трудового права начинается именно с Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.

Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Кудрин А. С., кандидат юридических наук, доцент кафедры философии и права

*E-mail: antoune@yandex.ru
Тел.: 8-950-46-56-777*

Perm National Research Polytechnic University, Perm Branch of the Russian Academy of National the Economy and Public Administration

Kudrin A. S., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Philosophy and Law Department

*E-mail: antoune@yandex.ru
Tel.: 8-950-46-56-777*