

**ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
ТРУДОВОГО ПРАВА В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ
(февраль 1917 г. – 1922 г.)**

Е. С. Дерябина

*Пермский филиал Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»*

Поступила в редакцию 1 августа 2020 г.

Аннотация: *рассматривается становление и развитие основных институтов трудового права в сложный переходный период отечественной истории XX в., когда поэтапно происходила смена общественно-экономической и политической систем. В связи с этим цель данного исследования – выявление особенностей правового регулирования трудовых отношений и нормативного содержания основных трудо-правовых институтов, их генезиса в рассматриваемый исторический период. Анализируя генезис правового регулирования трудовых отношений, автор приходит к выводу о том, что не только переходная историческая ситуация, но, прежде всего, форма советской правовой идеологии способствовала установлению в данной отрасли публично-правовой доминанты.*

Ключевые слова: *трудовое законодательство, трудовое право, переходный период, системная методология, императивное правовое регулирование, трудовой договор, коллективный договор, рабочее время, наниматель, нанимающийся, профессиональные союзы.*

Abstract: *the article examines the formation and development of the main institutions of labour law in the difficult transition period of the national history of the XX century, when the socio-economic and political systems were gradually changing. In this regard, the purpose of this study was to identify the features of legal regulation of labour relations and the normative content of the main labour-legal institutions, their genesis in the historical period under review. Analyzing the genesis of legal regulation of labour relations, the author comes to the conclusion that not only the transitional historical situation, but, above all, the form of Soviet legal ideology will contribute to the establishment of a public-legal dominant in this branch.*

Key words: *labour legislation, labour law, transition period, system methodology, imperative legal regulation, employment contract, collective agreement, working time, employer, employed, trade unions.*

Актуальность изучения правовой надстройки в переломные периоды отечественной истории обусловлена необходимостью осмысления причинно-следственных связей между переходными процессами и их последствиями в генезисе отраслевых правовых институтов. В этом смысле не является исключением и область трудового права, история которого начинается в период формирования Советского государства.

Существуют разные точки зрения по поводу генезиса отечественного трудового права. Большинство исследователей связывают его возникновение с появлением фабричного законодательства во второй половине XIX в. и завершением данного процесса созданием КЗоТ РСФСР 1918 г. и КЗоТ РСФСР 1922 г.¹

Сторонники раннего генезиса трудового права аргументируют свои позиции анализом правовых источников XVII–XVIII вв.² Безусловно, имеет смысл рассматривать процесс становления многих правовых институтов даже со времен Русской Правды. Однако, если говорить о трудовом праве как самостоятельной отрасли, то необходимо обратиться к начальному периоду формирования советского права, так как именно на данном этапе появляются первые кодифицированные акты, регламентирующие трудовые отношения.

Проблема становления и развития советского трудового права достаточно активно рассматривается отечественными учеными. Преимущественно уделяется внимание причинам и содержанию систематизации трудового законодательства в процессе формирования советского трудового права³. Помимо этого, авторы акцентированно затрагивают вопросы регламентации института трудового договора и разрешения индивидуальных трудовых споров, анализируя первые кодифицированные акты о труде и советскую судебную практику⁴. При этом необходимо отметить, что причинно-следственным связям переходных процессов с нормативным содержанием трудового законодательства и формируемыми правовыми институтами трудового права практически не уделяется должного внимания.

В рамках данного исследования нас интересует переходная ситуация в истории России Новейшего времени (февраль-октябрь 1917 г. – 1922 г.),

¹ См.: Актуальные проблемы трудового права : учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017. С. 9.

² См.: Там же.

³ См.: Баранова Н. С. История трудового законодательства в России в 1917–1920 гг. // Вестник АГУ. 2016. Вып. 1 (174). С. 31–34 ; Демидов Н. В. Причины возникновения российского законодательства о труде // Трудовое право. 2018. № 5. С. 71–80 ; Его же. Правосознание как фактор возникновения фабрично-заводского законодательства Российской империи // Вестник Томского гос. ун-та. Серия: Право. 2018. № 3. С. 119–126 ; Роцин Б. Е. Идеологические и юридические основания систематизации российского трудового законодательства в период с октября 1917–1918 гг. // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2011. № 6 (12). С. 161–165 ; Яхонтов Р. И. Генезис трудового права в России : проблемы и перспективы развития // Царско-сельские чтения. 2010. № 14. С. 150–157.

⁴ См.: Скачкова Г. С. Трудовой договор в России : от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // Труды Института государства и права РАН. 2017. Т. 12, № 2. С. 145–173 ; Соколов С. А. Проблемы современного понимания истории трудового договора в России // Вестник Удмуртского ун-та. 2017. Т. 27, вып. 6. С. 113–118 ; Виноградова О. А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2013. № 3. С. 95–105.

характеризующаяся радикальной сменой социально-экономической и политической общественных систем. Теоретико-методологические аспекты переходной исторической ситуации, ее воздействия на функционирование государственных институтов и содержание правовых поднимались автором в предыдущих работах⁵. Ранее выработанный методологический инструментарий будет применен и в процессе анализа становления советского трудового права.

В связи с этим целью данного исследования является выявление особенностей правового регулирования трудовых отношений и нормативного содержания основных трудо-правовых институтов, их генезиса в рассматриваемый переходный период отечественной истории.

Методологической основой исследования являются исторический и системный общенаучные методы, а также сравнительно-правовой, позволяющие комплексно рассмотреть поднимаемую проблему генезиса трудового права и, соответственно, законодательства в указанный переходный период.

Поскольку в данной статье рассмотрение особенностей становления и развития трудового права как самостоятельной отрасли осуществляется через призму анализа фабрично-трудового законодательства, необходимо отметить наличие спорного вопроса о соотношении системы права и системы законодательства. Трудно не согласиться с мнением ряда ученых, которые не склонны противопоставлять систему права и систему законодательства, так как это может привести к «негативным последствиям»⁶. В связи с этим В. П. Реутов отмечал, что не всегда «предмет правового регулирования непосредственно определяет структуру отрасли права»⁷. Как правило, подобные изменения связаны с новыми задачами, меняющимися функциями отрасли права⁸, которые во многом предопределяются изменениями в экономическом базисе и политической надстройке государства. При этом субъективный фактор может лежать не только в основе изменений системы законодательства, но и системы права. В переходных исторических ситуациях векторы развития отраслевого законодательства и права носят многоплановый характер и подвержены данным факторам. Более того, формирование отрасли советского трудового права происходило на фоне меняющейся законодательной политики государства.

⁵ См.: *Дерябина Е. С.* Государство и право в условиях смены общественных систем : теория и история // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Право. 2018. № 4. С. 84–98.

⁶ *Васильева Ю. В.* Система права и система законодательства о социальном обеспечении (к вопросу о кодификации отраслей законодательства) // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2009. Вып. 3 (5). С. 173.

⁷ *Реутов В. П.* Факторы, определяющие структуру отраслей права и законодательства // Актуальные проблемы юридической науки и практики : тез. докл. науч. конф. (Пермь, 16–17 октября 2003 г.). Пермь, 2004. Ч. 1. С. 12.

⁸ См.: Там же. С. 9.

Особенности трудового законодательства в феврале-октябре 1917 г.

Содержание переходной исторической ситуации в данный период носит многоплановый характер. Многоукладность общественной системы в условиях самодержавия увеличивала вариативность ее развития в период существования двоевластия после Февральской революции. Стоит согласиться с оценкой Временного правительства и Петроградского совета как «центров притяжения и отталкивания различных слоев населения...»⁹. Г. А. Герасименко справедливо отмечает, что в «условиях революции власть на местах находилась в подвижном, неопределенно-переходном (многовариативном. – Д. Е.) состоянии. За нее боролись самые различные организации и учреждения: общественные исполнительные комитеты, комиссары Временного правительства, советы, городские думы, земские управы и т. д. В одних местах было полное безвластие, в других – двоевластие, в третьих – троевластие, а в четвертых – претендентов на власть было столько, сколько более или менее активно действовало организаций и учреждений»¹⁰. В этих условиях создавать единый правовой регулятор не представлялось возможным.

Поскольку Временное правительство связывало дальнейшее государственно-политическое и правовое развитие России с необходимостью созыва Учредительного собрания, оно не предпринимало серьезных действий в области правовой политики. Такой же позиции придерживался и Временный комитет Государственной Думы, заявлявший о том, что «до созыва Учредительного собрания невозможны никакие законодательные акты, вносящие коренную ломку в государственный и социальный строй и приводящие к еще большей смуте в правовом сознании населения»¹¹. Таким образом, наиболее приоритетные задачи для новых органов государственного управления в условиях двоевластия были поставлены в политической сфере, а не в правовой.

Тем не менее Временное правительство было вынуждено решать социально-трудовые вопросы. Трудовые отношения в данный период регламентировались частично Уставом о промышленном труде 1913 г., частично – постановлениями и распоряжениями Временного правительства и Петроградского совета рабочих и солдатских депутатов.

10 марта 1917 г. было достигнуто соглашение между Петроградским Советом и Петроградским обществом фабрикантов и заводчиков «О введении восьмичасового рабочего дня, организации фабрично-заводских комитетов и примирительных камер»¹². Фабрично-заводские комитеты

⁹ Герасименко Г. А. Исторический выбор // Политические партии в российских революциях в начале XX века / под ред. Г. Н. Севастьянова. М., 2005. С. 9.

¹⁰ Там же. С. 14.

¹¹ Воззвание Временного комитета Государственной думы с призывом к установлению «твердой» власти от 19 июля 1917 г. // Революционное движение в России в июле 1917 г. Июльский кризис / под ред. Л. С. Гапоненко. М., 1957. С. 319.

¹² Хрестоматия по истории государства и права России : учеб. пособие / сост. Ю. П. Титов. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2010. С. 279.

представляли интересы рабочих в государственных и общественных учреждениях, принимали участие в разрешении спорных вопросов, возникающих между самими рабочими на предприятиях, а также между рабочими и администрацией предприятий и их владельцами¹³. Для урегулирования трудовых конфликтов на заводах и фабриках создавались примирительные камеры, в состав которых входили представители от рабочих и предпринимателей. В случае отсутствия соглашения спорный вопрос переносился в Центральную примирительную камеру¹⁴.

Описывая историю становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России, О. А. Виноградова отмечает, что утвержденное Временным правительством в августе 1917 г. Положение «О примирительных камерах и третейских судах» было направлено на разрешение трудовых конфликтов. Третейские суды, «так же как и примирительные камеры, создавались на паритетных началах и были второй инстанцией при разрешении трудовых споров»¹⁵.

После создания при министерстве торговли и промышленности «отдела рабочих, предпринимателей и общественных организаций», была продекларирована необходимость пересмотра рабочего законодательства «на принципах права и свободы», а также отмены уголовной ответственности за стачки и забастовки¹⁶. Для решения новых задач в процессе реформирования Временного правительства 5 (18) мая 1917 г. было образовано министерство труда во главе с М. И. Скобелевым¹⁷.

В условиях кризисной социально-экономической ситуации Временное правительство и вновь образованное Министерство труда были вынуждены обращать внимание на решение вопроса безработицы. Закон «О биржах труда» от 19 августа 1917 г. предписывал всем муниципальным образованиям, насчитывающим не менее 50 тысяч жителей, образовывать биржи труда. В их компетенцию входила регистрация спроса и предложения труда, оказание посреднических услуг по найму. Анализируя данный закон, Н. С. Баранова отмечает, что муниципальные биржи труда не обладали «правом монополии в области трудового посредничества», так как «правительством предусматривалось создание ...корреспондентских пунктов, которые должны были взаимодействовать не только между собой, но и с другими учреждениями, действующими в данной сфере»¹⁸.

Необходимо отметить, что «половинчатые» шаги Временного правительства в области реформирования трудового законодательства не могли вызывать одобрения со стороны Петроградского совета, декларирующего необходимость защиты интересов трудящихся. Уже в марте 1917 г. Петроградский совет рабочих и солдатских депутатов призывал «устра-

¹³ См.: Хрестоматия по истории государства и права России...

¹⁴ См.: Там же. С. 280.

¹⁵ Виноградова О. А. Указ. соч. С. 96.

¹⁶ См.: Вестник Временного правительства. 1917. № 2 (47). С. 1.

¹⁷ См.: Там же. № 49. С. 1.

¹⁸ Баранова Н. С. История трудового законодательства в России в 1917–1920 гг. // Вестник АГУ. 2016. Вып. 1 (174). С. 32.

нить это Временное правительство либеральной буржуазии и объявить себя Временным революционным правительством»¹⁹.

В целом, неупорядоченность в государственно-политической сфере в какой-то степени компенсировалась сохранением многих законодательных актов императорской России, в том числе в области трудовых отношений, отмена которых должна была произойти постепенно после созыва Учредительного собрания.

Особенности становления трудового права с октября 1917–1918 гг.

Несколько иная правовая ситуация складывалась после октября 1917 г. События, связанные с гражданской войной и политикой НЭПа, указывают на продолжение переходных процессов. Но содержание этих процессов было качественно другим, так как советская власть стратегически отказалась от буржуазного общественного развития, сделав ставку на создание нового социалистического общественного строя. Классовый подход, лежавший в основе установления диктатуры пролетариата, проявлялся и в правовом регулировании, в том числе в области трудовых отношений. Большинство первых декретов советской власти было направлено на защиту интересов трудящихся. Для организации новых трудовых отношений в структуре СНК РСФСР был создан Народный комиссариат труда во главе с А. Г. Шляпниковым²⁰. Одним из первых нормативных актов в области трудовых отношений стал Декрет «О восьмичасовом рабочем дне» от 29 октября 1917 г., закрепивший институт рабочего времени²¹.

Социальная направленность молодого Советского государства проявлялась в том, что нормы, регламентирующие систему социального страхования и пенсионного обеспечения, стали частью создаваемой отрасли трудового права. Данный вывод подтверждается Декретом от 10 ноября 1917 г. «Об увеличении пенсии рабочим, пострадавшим от несчастных случаев»²². Вопрос о размере такой пенсии решался посредством ссылки на ст. 453 и 454 Устава о промышленном труде 1913 г., которые предусматривали «100 % компенсацию за счет средств пенсионного фонда всем ра-

¹⁹ Резолюция Петроградского совета рабочих и солдатских депутатов от 3 марта 1917 г. // Революционное движение в России после свержения самодержавия / под ред. Л. С. Гапоненко. М., 1957. С. 548.

²⁰ Декрет об учреждении Совета народных комиссаров // Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 03.07.2019).

²¹ О восьмичасовом рабочем дне : декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. // Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 03.07.2019).

²² Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 03.07.2019).

бочим, пострадавшим от несчастных случаев по 1917 г. включительно»²³. Таким образом, из-за отсутствия собственного закона о страховании рабочих от несчастных случаев советская власть первоначально была вынуждена использовать, так же как и Временное правительство, некоторые нормы фабричного законодательства периода самодержавия.

То же самое можно сказать и о Положении от 11 декабря 2017 г. «О страховании на случай безработицы», нормы которого не только привносили новое в регламентацию социального страхования, но и отражали заимствование некоторых правовых институтов Устава о промышленном труде (например, институт локаута). Положение четко определяло категории безработных и лиц, не относящихся к таковым. Ответственность за обеспечение безработных страховыми пособиями накладывалась на «нанимателей». Положение предусматривало создание губернских комиссий страхования безработицы и Центральной комиссии с правом издания подзаконных нормативно-правовых актов²⁴.

Особыми субъектами трудовых правоотношений стали профессиональные союзы и экономические советы на предприятиях. Вместе с биржами труда они осуществляли контроль по учету и распределению безработных лиц. Об этом, в частности, говорит постановление Народного комиссариата труда от 20 декабря 1917 г. «О приостановлении работ, условиях и расчета рабочих»²⁵. Декрет СНК РСФСР от 31 января 1918 г. устанавливал создание местных бирж труда по инициативе объединений профессиональных союзов в поселениях с числом жителей не менее 20 тысяч человек²⁶. До формирования Совета бирж труда центральным органом управления продолжал быть Народный комиссариат труда (п. 3), управление местными биржами возлагалось на местные биржевые комитеты, в состав которых входили представители от профсоюзов, по два представителя от местного Совета рабочих депутатов, городского и земского самоуправления²⁷. В компетенцию бирж труда входила регистрация безработных, осуществление текущей статистики спроса и предложений на труд, оказание посреднических услуг по найму, издание бюллетеней о состоянии рынка труда, открытие столовых, общежитий и даже библиотек²⁸.

Принятая на III Всероссийском Съезде Советов Декларация «О правах трудящегося и эксплуатируемого народа» провозгласила всеобщую

²³ Пункт 1 Декрета СНК РСФСР от 10 ноября 1917 г. «Об увеличении пенсии рабочим, пострадавшим от несчастных случаев».

²⁴ О страховании на случай безработицы : положения от 11 декабря 2017 г. (п. 24–25) // Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 03.07.2019).

²⁵ URL: www.libussr.ru (дата обращения: 10.07.2019).

²⁶ О биржах труда : декрет СНК РСФСР от 31 января 1918 г. (п. 2) // Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 10.07.2019).

²⁷ Там же. П. 5.

²⁸ Там же. П. 4.

трудовую повинность с «целью уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства»²⁹. В основе такого подхода изначально лежал публично-правовой интерес, надолго определивший императивный подход к мерам уголовной и административно-правовой юридической ответственности за нарушение норм советского трудового законодательства. В то же время с «целью охраны здоровья, жизни, труда» всех категорий рабочих и служащих предусматривалось создание Инспекций труда, находящихся в ведении Народного комиссариата труда и Отделов труда при местных Советах³⁰. Данным декретом упразднились фабричные и горные инспекции, которые были предусмотрены Уставом «О промышленном труде» 1913 г.

Следующий шаг в области регламентации трудовых отношений был сделан постановлением СНК РСФСР «Об отпусках» от 14 июня 1918 г., предусматривавшим предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух недель всем категориям рабочих и служащих, проработавших непрерывно на данном предприятии не менее шести месяцев³¹.

Таким образом, на данном этапе становления отрасли трудового права наблюдалась двойственная правовая политика органов советской власти: с одной стороны, из-за отсутствия необходимой нормативной базы (общественные отношения опережали процесс нормотворчества) приходилось использовать нормы предыдущего фабричного законодательства, а с другой – советский законодатель принял важные нормативные правовые акты, которые заложили основы отрасли трудового права под воздействием революционного правосознания.

Первая систематизация трудового законодательства.

КЗоТ РСФСР 1918 года

Необходимость систематизации накопившегося правового материала способствовала подготовке и введению в действие 10 декабря 1918 г. Кодекса законов о труде РСФСР (далее – КЗоТ РСФСР). Кодекс подтвердил сохранение трудовой повинности для всех трудоспособных граждан от 16 до 50 лет. Большая роль в КЗоТе отводилась профессиональным союзам. В частности, им предоставлялось право выработать тарифные положения о предоставляемых личных услугах или отдельных видах работ, которые утверждались Наркоматом труда (ст. 9). Все трудоспособные граждане имели право на применение своего труда по специальности за

²⁹ О правах трудящегося и эксплуатируемого народа : декларация от 13 января 1918 г. (п. 4 ст. 2) // Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 10.07.2019).

³⁰ Об Инспекции труда : декрет СНК РСФСР от 18 мая 1918 г. (п. 1–2) // Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 10.07.2019).

³¹ Об отпусках : постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. (п. 1–2) // Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 10.07.2019).

соответствующее вознаграждение. В случае отсутствия работы по специальности КЗоТ предусматривал решение вопроса о трудоустройстве граждан РСФСР местным Отделом распределения рабочей силы по согласованию с соответствующей профсоюзной организацией (ст. 10). Регистрация безработных осуществлялась указанными местными отделами распределения рабочей силы. Иные формы трудоустройства (по приглашению, на основе выбора) допускались только в отношении лиц, вызывающих «политическое доверие» или имеющих «специальные знания» (ст. 18). Для осуществления срочных «общественно необходимых работ», областные отделы распределения рабочей силы по согласованию с профсоюзами и после утверждения Наркоматом труда наделялись правом переводить целые «группы трудящихся» с одного предприятия на другое (ст. 45). Закон закреплял институт расценочных комиссий, занимающихся совместно с профсоюзами распределением трудящихся по отраслям производства (ст. 61). Порядок деятельности расценочных комиссий определялся Наркоматом труда.

Таким образом, отделы распределения рабочей силы и расценочные комиссии выполняли не только функцию по содействию реализации права на труд гражданами РСФСР, но и функцию по реализации права на применение труда. В связи с этим хотелось бы отметить, что в КЗоТе 1918 г. вместо института трудового договора закреплялись различные формы применения труда (ст. 6). Поэтому стоит согласиться с мнением А. М. Лушникова о том, что в КЗоТе РСФСР 1918 г. «имела место преимущественно публично-правовая составляющая советского трудового права, исключаяющая ... договорные начала»³². Подобный вывод делает и Г. С. Скачкова, отмечая доминирование императивного регулирования трудовых отношений по КЗоТ 1918 г.³³

Высокая степень императивности присутствует и в регламентации института заработной платы, что подтверждается нормой о вознаграждении за труд только по одному (основному) месту работы (ст. 66). За нарушение данной нормы в форме обмана предусматривалась уголовная ответственность (ст. 67). Соответственно использование труда за вознаграждение во время отпуска также запрещалось (ст. 110).

Таким образом, несмотря на то что КЗоТ РСФСР 1918 г. стал первым кодифицированным нормативным актом в сфере трудовых отношений, мы не можем говорить о завершенности оформления трудового права как отрасли, так как сохранялись нормы декларативного характера (не всегда реализуемые в условиях политики военного коммунизма) и продолжали действовать ссылки на некоторые нормы фабричного законодательства периода царского самодержавия.

³² Лушников А. М. Разработка и принятие КЗоТ РСФСР 1918 г. Структура и период действия КЗоТ РСФСР 1918 г. // Памятники российского права / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушниковой : в 35 т. М., 2016. Т. 26. С. 38.

³³ См.: Скачкова Г. С. Трудовой договор в России : от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // Труды Института государства и права РАН. 2017. Т. 12, № 2. С. 150.

**Эволюция в регламентации трудовых правоотношений
в условиях новой экономической политики.
КЗоТ РСФСР 1922 года**

Е. С. Дерябина. Особенности становления и развития трудового права...

Существенные изменения произошли после введения в действие 15 ноября 1922 г. нового КЗоТ РСФСР (принят 30 октября 1922 г.)³⁴. Прежде всего, закон изменил порядок привлечения граждан к трудовой повинности – только в исключительных случаях на основе постановления СНК РСФСР или уполномоченных органов (ст. 11). Новый кодекс повысил нижний возрастной порог и понизил верхний для привлечения граждан к трудовой повинности – от 18 до 45 лет для мужчин и от 18 до 40 лет для женщин (ст. 12). Расширился круг лиц, освобождающихся от трудовой повинности: инвалиды труда и войны; женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста, при отсутствии лица, ухаживающего за ними (ст. 13).

В то же время в Уголовном кодексе РСФСР 1922 г. закреплялась норма о трудовом дезертирстве («уклонение от учета или регистрации, установленных органами, объявляющими либо проводящими трудовые мобилизации, или от явки на работу, а равно самовольное оставление работы, выполняемой в порядке трудовой мобилизации»), которое наказывалось принудительными работами на срок «не ниже одной недели» (ст. 126 УК).

В отличие от КЗоТ 1918 г. новый кодекс закрепил институты трудового договора и коллективного договора. Закрепляемому в КЗоТе 1922 г. институту коллективного договора предшествовал Декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах» от 23 августа 1922 г.³⁵ Базовые нормы данного декрета мы обнаружим и в КЗоТе 1922 г. Под коллективным договором понималось «соглашение, заключаемое профессиональным союзом как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем – с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма (ст. 15). КЗоТ предусматривал наличие генеральных и локальных коллективных договоров (ст. 17), возможность признания недействительными статьи коллективных договоров, ухудшающих условия труда (ст. 19). Коллективные договоры оформлялись в письменной форме и подлежали обязательной регистрации в Наркомате труда (ст. 21). Низовым органом надзора за исполнением коллективных договоров были расценочно-конфликтные комиссии (ст. 26).

Уголовный кодекс РСФСР 1922 г. предусматривал уголовную ответственность нанимателя, нарушающего заключенный им коллективный договор с профсоюзной организацией, в виде лишения свободы на срок не ниже шести месяцев (ст. 133 УК). Поскольку в коллективном догово-

³⁴ Собр. узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

³⁵ Законодательство СССР. Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru (дата обращения: 10.07.2019).

ре особая роль отводилась профсоюзам, советский законодатель всячески защищал их интересы, в том числе через уголовное законодательство. Поэтому незаконное воспрепятствование со стороны руководителя организации, учреждения «деятельности фабзавкомов (месткомов), профсоюзов и их уполномоченных или препятствование использованию ими их прав» относилось к категории хозяйственных преступлений и каралось «лишением свободы на срок не ниже шести месяцев и штрафом или конфискацией имущества» (ст. 134 УК).

Сторонами трудового договора являлись наниматель и нанимающийся (одно лицо или группа лиц) за вознаграждение (ст. 27). Трудовой договор мог заключаться как при наличии коллективного договора, так и при его отсутствии. Условия трудового договора определялись соглашением сторон (ст. 28). Трудовые договоры могли заключаться на определенный срок (не свыше одного года), на неопределенный срок и на время выполнения какой-либо работы (ст. 34). КЗоТ предусматривал испытательный срок на шесть дней для рабочих, две недели для служащих и один месяц для «ответственных работ» (ст. 38). В отличие от предыдущего кодекса КЗоТ 1922 г. четко прописывал основания для расторжения трудового договора по инициативе обеих сторон, а также по инициативе профессионального союза (ст. 47–49). Размер вознаграждения определялся коллективным и трудовым договором (ст. 58). За «бесхозяйственное использование рабочей силы» наниматель мог понести уголовную ответственность в виде лишения свободы на срок не ниже шести месяцев (ст. 127 УК).

Институт рабочего времени остался практически без изменений. Положительной новеллой были перечисляемые основания для привлечения граждан «в исключительных случаях» к сверхурочным работам (ст. 104), а также нормирование этих работ – не более 120 часов в течение одного календарного года (ст. 106). Некоторые изменения произошли в регламентации времени отдыха: сокращался срок непрерывной работы до пяти с половиной месяцев как основание для получения ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114). Для лиц, работавших на вредных производствах, предусматривался дополнительный отпуск до двух недель (ст. 115). Прием на работу малолетних (с 14 лет) допускался только в «исключительных случаях» на основании разрешения инспекторов труда (ст. 135). Время работы для таких подростков не должно было превышать четырех часов (ст. 136). Нарушение нанимателем установленных общих правил трудового законодательства, регулирующих «продолжительность рабочего дня, сверхурочные часы, ночную работу, работу женщин и подростков, оплату труда, прием и увольнение, а также нарушение специальных норм об охране труда» каралось уголовным законом в виде «штрафа не ниже 100 рублей золотом или принудительными работами на срок не ниже трех месяцев, или лишением свободы на срок до одного года» (ст. 132 УК).

Новая экономическая ситуация, возникшая после гражданской войны, повлияла на переход от системы социального обеспечения к системе

социального страхования, по которой страховые взносы вносились самими «предприятиями, учреждениями, хозяйствами или лицами, пользующимися наемным трудом, без права обложения страхуемого и без вычета их из заработной платы» (ст. 178). В то же время размер всех страховых взносов устанавливался императивно на основе постановлений СНК РСФСР (ст. 177). Центральным органам социального страхования «при недостатке средств» предоставлялось право «временно понижать норму пособия по временной утрате трудоспособности, но не ...ниже двух третей тарифной ставки данной квалификации» (ст. 182). Более того, за нарушение правил о социальном страховании виновным вновь грозила уголовная ответственность (ст. 192).

Раздел 16 КЗоТа 1922 г. содержал нормы, закреплявшие способы разрешения трудовых конфликтов: через особые сессии народных судов в рамках уголовного судопроизводства (в случае нарушения трудового законодательства и коллективных договоров – ст. 169) либо «в порядке примирительного разбирательства – в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах, организуемых на началах паритетного представительства сторон» (споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений, а также, возникающие между сторонами по трудовому договору – ст. 170).

Анализ норм формируемого трудового права после февраля 1917 г. до периода новой экономической политики включительно позволяет сделать ряд обобщающих выводов.

Во-первых, переходная историческая ситуация, сложившаяся после февраля 1917 г., характеризовалась дальнейшей эволюцией буржуазной общественно-экономической системы с многоукладной экономикой и реформированием некоторых государственных институтов самодержавия. Поскольку Февральская революция рассматривалась представителями буржуазных политических партий, вошедших в состав Временного правительства, лишь как способ изменения устаревших политических институтов без радикальной смены общественно-экономической системы, постольку в условиях двоевластия, а нередко и многовластия на местах, на первое место выдвигались политические задачи (сохранение управляемости политической ситуацией, подготовка созыва Учредительного собрания и др.), а не правовые. Поэтому Временное правительство в области регламентации трудовых отношений во многом пользовалось нормами предыдущего фабричного законодательства, не ставя перед собой задачу его кодификации. Анализируемые в данной статье трудовые и социальные аспекты правовой политики Временного правительства преимущественно были осуществлены под нажимом второго субъекта власти в этот период – Петроградского совета рабочих и солдатских депутатов. Отсутствие единого кодифицированного или хотя бы инкорпорированного нормативного акта в области трудовых правоотношений в феврале-октябре 1917 г. не позволяет говорить о существовании в этот период трудового права как самостоятельной отрасли.

Во-вторых, после Октябрьской революции 1917 г. начался процесс радикальной смены общественно-экономической системы и производных от нее политических и правовых институтов. В отличие от Временного правительства вновь созданные советские органы государственной власти принимали декреты и декларации, которые стали качественно менять правовые институты, закладывая основы новой правовой системы (с новой правовой идеологией, новой внешней формой законодательства, новой судебной системой и правоприменительной практикой). КЗоТ РСФСР 1918 г. стал первым кодифицированным нормативным актом, регламентирующим трудовые отношения. Поэтому помимо заимствованных норм предыдущего фабричного законодательства, в нем закреплялись новые институты, заложившие отраслевые основы трудового права: институт обязательной трудовой повинности; институт рабочего времени (в том числе для женщин и подростков); институт отдыха, включая оплачиваемые отпуска; институт социального обеспечения. Однако отсутствие таких важных правовых институтов, как коллективный и трудовой договор, говорит о незавершенности процесса создания отрасли трудового права. Основным методом правового регулирования трудовых отношений в условиях военного коммунизма и гражданской войны был императивный, что стало следствием доминирования политического, публичного интереса в праве. Поэтому как системообразующий нормативный акт КЗоТ 1918 г. заложил основы советского трудового права, но он не стал окончательным системным его источником, так как трудовое законодательство продолжало подвергаться дальнейшему социально-экономическому и политическому воздействию в первые годы установления советской власти.

В-третьих, несмотря на временный характер нэпа, системообразующим нормативным актом в области трудовых отношений стал КЗоТ РСФСР 1922 г. Поскольку КЗоТ 1922 г. создавался в противоречивых условиях новой экономической политики, это повлияло на закрепление в нем как императивных норм (директивная роль Наркомата труда, закрепление уголовно-правовой ответственности за нарушение трудового законодательства и коллективных договоров), так и диспозитивных (право сторон определять условия трудового договора). Допущение диспозитивного метода правового регулирования трудовых отношений, к сожалению, носило временный характер. Изменившаяся политическая ситуация в 30–40-е гг. XX в. вновь привела к возвращению публично-правового доминанта в регулировании трудовых отношений. Проявлением этой тенденции явился переход от договорного к государственно-властному (через акты органов государственного управления) механизму установления трудовых отношений. Кроме того, государство, используя публично-правовую ответственность (уголовную и административную) обеспечивало реализацию своих властных решений в области трудовых отношений.

Важно отметить, что общесоюзного нормативного акта в области трудовых отношений не будет до 1970 г., поэтому КЗоТ РСФСР 1922 г. выполнял эту роль. Вносимые изменения в трудовые отношения в пе-

риод индустриализации, а потом Великой Отечественной войны будут осуществляться посредством принятия подзаконных нормативных актов.

В целом для описываемой переходной исторической ситуации было свойственно заимствование лишь тех норм фабричного законодательства периода царского самодержавия, которые не противоречили социально-экономическому и политическому духу времени. Сохранение публично-правовой традиции в трудовом праве в последующие годы его развития стало носить системный характер под воздействием совокупности социально-экономических и политических условий. Такая идеология и практика регулирования трудовых отношений объясняет обоснованность постановки вопроса в советском правоведении об отнесении советского трудового права к публичному праву.

Переходный период в отечественной истории повторится в конце 80-х – начале 90-х гг. XX в. В систему трудового права через трудовое законодательство будут вноситься качественные изменения с сохранением некоторой правопреемственности от предыдущего советского периода. Выделение общего и особенного в трудовом законодательстве и праве в этот переходный период является предметом дальнейшего самостоятельного научного исследования.

Пермский филиал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Дерябина Е. С., кандидат исторических наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права

E-mail: esderyabina@mail.ru

Perm Branch National Research University «Higher School of Economics»

Deryabina E. S., Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Civil and Business Law Department

E-mail: esderyabina@mail.ru