

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ

*М.С. МИЩЕНКО,
доцент кафедры
гражданского права
и процесса Белорусского
института правоведения ©*

РЕЗЮМЕ

Анализируется дифференциация норм трудового законодательства, ее влияние на развитие трудового права. Делается вывод, что дифференцированные (специальные) нормы способствуют совершенствованию трудового законодательства и трудового права, определяют структуру и перспективы развития отрасли.

Трудовое право – одна из отраслей права, которой присуще явление дифференциации. В свое время С.С. Каринский отмечал: «Дифференциация трудового права не есть нечто застывшее, не развивающееся и не изменяющееся. Развиваются как общие начала... трудового права, так и его дифференциация. Основной тенденцией в развитии правового регулирования труда является тенденция к единству» [1, с.116]. Но, как подчеркнул А.Е. Пашерстник: «Однако единство трудового права не только не противоречит дифференциации правового регулирования, но напротив, предполагает ее» [2, с.75]. Мнение коллег поддерживает И.О. Смигирева: «Особые нормы не могут быть отделены от общего законодательства о труде, на базе которого они возникли» [3, с.83]. Отсюда следует, по весьма точному определению Л.С. Рабиновича-Захарина: «Дифференциация в многочисленных своих проявлениях служит в основном одной цели – конкретизации единых начал трудового права, их наиболее действительному, оптимальному применению к самым разнообразным условиям» [4, с.3]. С достижением этой цели решаются важные задачи: трудовое право обогащается новыми правовыми нормами, а, значит, и общественными отношениями, усиливается его социальная роль. На основе вышеприведенных высказываний ученых можно сделать вывод: дифференциация влияет на систему трудового права и во многом определяет структуру этой отрасли права. Все характерные черты трудового права в целом присущи и дифференциации. Сказанное подтверждается всем ходом развития трудового права, его история – есть, в сущности, история его дифференциации. Период с XVIII по начало XX веков характеризуется тем, что общие положения договора личного найма получили закрепление в гражданских законах. И хотя отсутствовало понятие этого договора, тем не менее, как отмечал С.А. Соболев, «он мог заключаться для выполнения: 1) домашних услуг; 2) земледельческих, ремесленных и заводских работ, торговых и прочих промыслов» [5, с.95, 97]. К началу XX века большинство положений договора личного найма законов гражданских были отменены, принимались многочисленные правила и положения о найме на работу, в которых общие нормы права конкретизировались применительно к особенностям сферы деятельности, вида предприятия, выполняемой трудовой функции. Это свидетельствует о том, что возникла насущная необходимость в специальном законодательстве, которое регулировало бы отдельные вопросы труда для отдельных групп работающих.

В самом начале своего развития дифференциация трудового права имела вынужденный, искусственный характер, без привязки к общим положениям гражданского права. Возникает вопрос: могла ли быть связь дифференциации в договоре личного найма с гражданским законодательством? На него, как никто

лучше, ответил Л.С. Таль: «Современное правосознание не мирится дальше с несогласованностью общего и специальных законов, с той аномалией, что наиболее распространенные в жизни виды найма труда подлежат действию сингулярных норм, не имеющих по духу и содержанию никакой почвы в общегражданских законах» [6, с.398]. Гражданские кодексы, действовавшие в период возникновения фабричного законодательства (первая половина XIX в.), закрепляли в своей системе институт личного найма. Однако договоры не были наполнены конкретным содержанием, оставалось непонятно, как сторонам строить свои отношения, отсутствовали наиболее существенные взаимные обязанности, их права. Следовательно, во-первых, не было исходной базы для развития общего трудового законодательства, а тем более норм дифференциации; во-вторых, появившиеся к этому времени архаические источники (о домашних слугах, сельскохозяйственные, торговые, ремесленные и др. уставы и уложения), казалось бы, изначально нацеленные на дифференциацию норм, игнорировали договорный характер отношений найма. Они были построены на началах феодально-цехового строя, поэтому и отношения рассматривались в них как отношения господства-подчинения.

Постепенно рабочий класс укреплял свои позиции, завоевывая право на объединение, что явилось основанием для возникновения фабричного законодательства. Характерно то, что в России оно начинается с некоторого ограничения – применения детского труда (Законом от 7 августа 1845 г. работа детей до 12-летнего возраста запрещалась, законы 1882 и 1885 гг. регулировали некоторые условия труда женщин и детей). Условия найма рабочих фабрично-заводской и горной промышленности нашли отражение в Уставе о промышленном труде (1913 г.). В последнем нормативе отражены в достаточно высокой степени черты дифференциации. Каждая из частей Устава имела свой особый суженный, отраслевой, персональный и территориальный круг действия. Хронологию нормативных актов этого периода можно было бы продолжить. Важно то, что они были направлены в большей мере на ограждение интересов хозяев, чем работников. Можно сделать общий вывод, что сущность дифференциации, имеющей место в фабричном законодательстве, носила характер изъятия. Оно возникало как исключительное законодательство. В тех условиях развития общества были «заложены предпосылки к постепенному расширению области применения социального законодательства, к превращению исключительных норм в общие» [4, с.28]. Из чего следует, что дифференциация рассматривалась не просто как способ, корректив к норме, носящей юридически технический смысл, а совершенно новый принцип регулирования правоотношений. Нормам

дифференциации также как общим нормам трудового права присуща одна из характерных черт – демократизм и гуманизм. Такой подход изначально был осуществлен с победой Великой Октябрьской Социалистической революции 1917 года. Эта черта нашла свое отражение в единстве трудового права. Как подчеркнул Ф.М. Левиант: «Единство трудового права – это всеобщность и обязательность основных правовых принципов... организации труда, закрепленных в Конституции и иных нормативных актах государственной власти для всех видов трудовых отношений...» [7, с.91] Принципиально был решен вопрос о возведении единства в принцип трудового права, на основе которого формировалась система отрасли. Единство закрепляло уничтожение эксплуатации человека человеком, равную оплату за равный труд, а также высокий уровень гарантий (по тем временам). На основании первого трудового Закона-Декрета СНК от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне» (СУ 1917, №1, ст. 7) был решен вопрос о сокращении рабочего времени. Для лиц, работающих по найму, введено социальное страхование. Более того, законодатель считал нужным подчеркнуть недопустимость дискриминации каких бы то ни было групп трудящихся. Как отмечал С.С. Каринский, достижения советской власти в области регулирования нашли юридическое закрепление не только в постановлениях по конкретным вопросам, но и в ряде широких актов, охватывающих в систематизированном виде все основные проблемы регулирования труда.

Из последних актов называться КЗоТ 1918 года, Общие положения о тарифе 1920 года [1, с.106–107]. КЗоТ 1918 года был основан на принципе государственного нормирования, поэтому единство правовых норм прослеживалось наиболее широко и отчетливо. Нормы дифференциации в Кодексе касались порядка регулирования условий труда, а не их содержания. Регулирование условий труда было возложено на Народный Комиссариат Труда (НКТ), работа которого протекала в тесном контакте с профсоюзами. Уже в конце 1917 года отраслевая дифференциация условий труда была выражена в Декрете об оплате труда и рабочего времени железнодорожников (СУ, 1917, №8, ст. 116). Это был первый шаг к специальному регулированию условий труда в отдельных отраслях. В рассматриваемый период времени, учитывая, что это период иностранной интервенции и гражданской войны (1918–1920 гг.), не было реальных возможностей для дифференциации трудового законодательства. Были сделаны лишь отдельные попытки ввести специальные нормы на основе общих норм трудового права.

Для периода перехода страны на мирную работу по восстановлению экономики (1921–1925 гг.) КЗоТ 1922 года был существенным шагом впе-

ред в деле развития советского трудового законодательства, он закрепил предоставляемые рабочим и служащим трудовые гарантии в целом на более высоком уровне, чем это было сделано ранее. Этот Кодекс, как отмечали А.И. Вишневецкий, С.Л. Рабинович-Захарин и Д.Н. Хлебников: «Применялся во всех случаях работы по найму и обязателен для всех предприятий, учреждений и хозяев – государственных, общественных и частных, а также для всех лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение. Однако на некоторых работах Кодекс и дополняющее его законодательство применяются не полностью, а с рядом изъятий. Так, изъятия из общего трудового законодательства установлены в отношении: 1) лиц, занятых на сезонных работах; 2) временных работников; 3) лиц, занятых на строительных работах; 4) квартирников; 5) гарантийных работников; 6) вольнонаемных работников военного ведомства; 7) работников милиции и мест заключения; 8) домашних работников (работниц) и др.» [8, с.9].

Анализ специального законодательства рассматриваемого периода времени, позволяет сделать вывод о том, что дифференциация усиливалась по многим видам.

В истории страны 1926–1929 годы были периодом индустриализации. «О народнохозяйственном значении дифференциации трудового законодательства говорит резолюция пятого Всероссийского Совещания органов труда... В ней констатируется, что КЗоТ 1922 года оказался приспособленным главным образом для основных кадров рабочих и служащих. Между тем, в связи с развитием социалистической промышленности расширилось применение труда...» [4, с.76] Действительно, годы индустриализации стали фактором расширения и углубления дифференциации. Как правильно заметил А.Е. Пашерстник: «Право и его дифференциация всегда выражают существующие экономические отношения... В основе дифференциации права лежит дифференциация реально существующих общественных отношений» (см. [2, с.45]). Если для начального периода, введения в действие КЗоТ 1922 года, дифференциации в самом тексте документа было уделено скромное место, то к 1 января 1929 года в него были внесены изменения. Как отмечено А.И. Вишневецким, С.Л. Рабиновичем–Захариным и Д.Н. Хлебниковым, статья 1 дополнена четырьмя примечаниями, содержащими союзные законы об условиях труда на сезонных работах, временных работников, на лесозаготовительных и сплавных работах, на строительных работах [8, с.8]. Впоследствии КЗоТ РСФСР имел 11 официальных приложений и все они были посвящены особенностям регулирования труда. По такому пути пошли все союзные республики. Для дифференциации периода индустриализации характерны следующие черты:

1. Глубина и разветвленность специальных норм в таких отраслях, как строительное дело, торфоразработки, кустарная и ремесленная промышленность, лесозаготовки и сплав. Объяснялось это тем, что указанным отраслям свойственны специфические условия (сезонность, временность, подсобный характер работы, зависимость от климатических и экономических условий). Дифференциация строилась на сумме изъятий из КЗоТа.

2. Взаимосвязь дифференцированных норм материального права, в зависимости от характера трудового договора, с нормами процессуального характера. Так, РКК (расценочно-конфликтная комиссия) рассматривала трудовые споры работников с их нанимателями на лесозаготовках и сплаве; примирительные комиссии при волостных исполкомах – при применении труда в крестьянских хозяйствах; согласительные комиссии – с домашними работниками; паритетные комиссии – со старателями.

3. Появление первых норм-дополнений, предусматривающих более льготные условия труда в отдельных отраслях. Так, 3-дневный дополнительный отпуск, проработавшим не менее двух лет в отраслях промышленности и транспорте; о льготной оплате простоя в металлургической, коксовой, горнорудной промышленности; о надбавках к заработной плате учителей, медицинских работников, за работу в отдаленных местностях и другие.

Известно, если развивается в целом трудовое право, то вместе с ним и его дифференцированная часть, так как единство и дифференциация взаимосвязаны. КЗоТ 1922 года явился основанием становления системы трудового права, а также его дифференциации, которой, как правовому явлению, присущ динамизм. Однако на тот момент политические и экономические преобразования в жизни общества и государства явно не сопутствовали развитию дифференциации.

Динамичным развитием не отличалась дифференциация в предвоенные годы и годы Великой Отечественной войны. Авторы, исследующие историю развития трудовых отношений, сходятся во мнении, что период после 30-х годов и до смерти И.В. Сталина, был не лучшим для трудового права. Это было трудовое право административно-командной системы и введения прямого государственного принуждения к труду под страхом уголовной ответственности. Как отмечал С.А. Соболев, «право представляло собой прямое отражение государственной идеологии, проводимой партией большевиков. Поэтому уже к началу 30-х годов довольно эффективный правовой механизм договорного регулирования трудовых отношений был отменен... Как это ни парадоксально, но Советская Россия по способам управления очень походит на старое рус-

ское государство» (см. [5, с.99]). Всеобщими, перед началом войны, стали два крупных и значимых норматива: постановление СНК СССР, ЦК ВКПБ и ВЦСПС от 28 декабря 1938 года «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле» (СП СССР, 1939, №1, ст. 1) и Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года «О переходе на 8-часовой рабочий день и 7-дневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» (Ведомости Верховного Совета СССР, №20, 1940). Все эти вынужденные меры не способствовали развитию трудового права и соответственно дифференциации.

Послевоенные годы, в том числе и годы либерализации советской общественной системы (1956–1970 гг.), также нельзя признать успешными с точки зрения развития дифференциации. «Усиление государственной власти повлекло за собой развитие партийно-хозяйственной бюрократии, которая как паутина, охватила всю страну. Существующий правовой механизм устанавливал подробную регламентацию практически всех вопросов в сфере труда, исключая не только безработицу, но и всякую заинтересованность работников в результатах своей работы» (см. [5, с.9]). Несмотря на крупные издержки бюрократической системы, все же было бы неверным утверждать об отсутствии какой-то динамики в развитии дифференциации трудовых и связанных с ними отношений.

По утверждению Ф.М. Левианта: «Существенная дифференциация норм трудового права обусловлена, прежде всего, различными видами трудовых отношений... Необходимость такого рода дифференциации видов трудовых отношений вытекает из наличия двух форм социалистической собственности – государственной (всенародное достояние) и кооперативно-колхозной собственности... дифференциация норм трудового права имеет место также и внутри каждого из видов трудовых отношений» [7, с.96, 99]. Таким образом, на тот момент впервые было признано, что форма собственности влияет на регулирование трудовых отношений.

Наиболее четко и глубоко проводилась дифференциация по таким признакам, как отрасль; условия труда (тяжелые, вредные работы, работа в горячих цехах); территориальное расположение нанимателя.

Официально признано, что специальное регулирование правоотношений в трудовом праве возможно тремя разновидностями норм: норм-изъятий, норм-приспособлений, норм-дополнений. Особое значение приобретали льготы и преимущества, то есть дифференциация условий труда усиливалась за счет норм-дополнений.

Принятие в 1972 году нового КЗоТа не решило проблем полноценного развития трудового права и его дифференциации. В период действия этого Кодекса в него неоднократно вносились изменения и дополнения (только за 1993–1999 гг. – 12 раз). В нем не были урегулированы целые группы трудовых и связанных с ними отношений [9, с.76]. Для первой редакции КЗоТ БССР 1972 года дифференциации можно дать следующие правовые характеристики:

прогрессивным решением стало вынесение особенностей дифференциации в отдельную главу (18), состоящей из 6 статей;

прослеживались тенденции, направленные на расширение индивидуально-договорного регулирования отношений в сфере труда (трудовой договор был отнесен к числу источников регулирования трудовых отношений).

Большинство статей Кодекса было существенно реформировано Верховным Советом Республики Беларусь (изменения и дополнения внесены от 15 декабря 1993 г.). Необходимость внесения многочисленных изменений в КЗоТ диктовалось изменением государственно-правовых методов управления экономикой. Приняты важнейшие законодательные акты: «О собственности», «О предприятиях», «О предпринимательстве». Гражданин получил исключительное право распоряжаться своими способностями к труду как самостоятельно, так и на основе договора. Такие кардинальные преобразования в обществе не могли не отразиться на развитии трудового права, а вместе с ним и на дифференциации его норм. С точки зрения развития дифференциации наблюдались явления позитивного характера:

законодательно закреплена задача развития социального партнерства между нанимателями и работниками, в результате, коллективный договор приобрел статус нормативного акта (Кодекс открывал возможность усиления дифференциации трудовых отношений посредством коллективно-договорных актов);

впервые в кодифицированном законе (ст. 6–1) были перечислены признаки дискриминационного характера, связанные с приемом на работу и регулированием трудовых отношений (эта новелла ограничивала возможность использования неоправданной (отрицательной) дифференциации);

глава 18 КЗоТа была переименована в «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», такое существенное изменение в Кодексе отразилось на содержательной части этой главы, в качестве дополнительных критериев дифференциации в ней были отражены: территория и новая форма правовой связи работника с нанимателем – трудовой контракт.

Наряду с перечисленными положительными явлениями в развитии дифференциации норм трудового права, принципиально отрицательными оставались моменты, унаследованные из

КЗоТа первой редакции (1972 г.). Во-первых, наряду с тем, что структура Кодекса оставалась неизменной, соответственно и структура дифференциации не претерпела принципиальных изменений (например, дифференциация труда женщин, молодежи, инвалидов, несмотря на многообразие льгот, рассматривалась по-прежнему в контексте института «Охрана труда»). Во-вторых, введение нового наименования главы 18 КЗоТа существенно не отразилось на ее содержательной части.

Дифференциация норм трудового законодательства получила существенное развитие с введением в силу с 1 января 2000 года Трудового кодекса Республики Беларусь. Об этом свидетельствует тот факт, что в нем дифференциация (Особенности регулирования труда) представлена весьма «панорамно». В ТК – это самый крупный раздел (третий), состоящий из 99 статей. В нормах данной части норматива четко прослеживаются основания и критерии дифференциации трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Каринский С.С. Основные черты развития советского трудового права // Совет. гос-во и право. 1957. №11.
2. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1955.
3. Смигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Совет. гос-во и право. 1964. №11.
4. Рабинович-Захарин Л.С. Единство и дифференциация советского трудового права: Дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 1947.
5. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. №2.
6. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль: Тип. губерн. правления, 1913.
7. Левиант Ф.М. Единство и дифференциация советского трудового права // Вест. Ленингр. ун-та. 1958. Вып. 4. 23.
8. Вишневецкий А.И., Рабинович-Захарин Л.С., Хлебников Д.Н. Азбука трудового права / Под ред. И.С. Войтинского. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Вопросы труда, 1929.
9. Томашевский К.Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 года. Основные новеллы общих положений и института трудового договора // Гос-во и право. 2002. №1.

SUMMARY

The differentiation of labour legislation norms and its influence on the labour law development is analyzed. A conclusion is made that differentiated (special) norms contribute to improvements in labour legislation and labour law and define the structure and development prospects of this field.