

Федеральное агентство по образованию
ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора

Материалы Всероссийской научно-практической конференции
19-20 сентября 2008 г.

Ижевск 2009

ББК 67.99(2)7

П 68

Под общей редакцией профессора В.С. Колеватовой

П 68 Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Всерос. науч. – практ. конф. 19-20 сентября 2008 г. Ижевск: *Jus est*, 2009. 188 с.

Сборник подготовлен в связи с проведением впервые в Российской Федерации конференции на данную тему. В него включены статьи ведущих учёных-трудовиков Уральского региона, Уральской правовой академии, Пермского, Челябинского, Удмуртского госуниверситетов.

Рекомендуется для преподавателей, аспирантов и студентов юридических факультетов, интересующихся современным трудовым законодательством.

ББК 67.99(2)7

для сокращения, позволил в настоящее время легко решать проблему увольнения работника.

Подводя итог сказанному, можно, на наш взгляд, констатировать только одно: действующее трудовое законодательство на современном этапе строительства нового государства не обеспечивает должный баланс интересов работников и работодателя.

С. А. Соболев

Удмуртский государственный университет, г. Ижевск

ИНТЕРЕСЫ В СФЕРЕ ТРУДА И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ)

Современный процесс развития трудового права в России затрагивает различные интересы в сфере труда, что вполне обоснованно привлекает внимание ученых к данной проблематике. Разобраться в том, что такое интерес в трудовом праве, попытаться раскрыть данную категорию сквозь призму содержания норм трудового законодательства¹ прошлого и настоящего времени - основная цель настоящего исследования.

Преследуя различные цели в сфере труда, нормы права способствуют сочетанию и разграничению различных интересов отдельных людей или их союзов, объединений, включая интересы общества и государства в повседневной жизни. Поэтому раскрытие общетеоретического и правового понятия интереса позволит определить данную категорию и применительно к трудовому праву.

Интерес в общефилософском значении определяется: во-первых (от лат. — *иметь значение*) как причина действий индивидов, социальных групп (профессиональной группы, нации), определяющая их социальное поведение²; во-вторых (от лат. — *участвовать*) - как привлечение к чему-либо, с материальной

¹ Термин «трудовое законодательство» используется в широком значении и включает в себя законы, иные нормативные правовые акты.

² См.: Философский словарь/ Под ред. И. Т. Фролова. М., 1986. С. 168.

точки зрения также польза, выгода, корысть³. Интерес в психологии определяют как мотив или избирательное отношение личности к объекту в силу его жизненной значимости и эмоциональной привлекательности⁴. Нормы трудового права направлены на регулирование внешнего поведения людей, но правоположения являются отражением не только исторических, экономических, но и культурных, психологических мотивов, потребностей субъектов правоотношений в сфере труда. Поэтому трудовое законодательство выступает не только объективным, но и субъективным фактором, вместе с другими условиями общественного развития определяющим мотивацию поведения человека в сфере труда. А внутренние мотивы, потребности, интересы работника или объединения работников, иных субъектов трудового права по глубине и устойчивости влияния могут выступать даже более значимыми побудительными причинами в трудовом поведении, чем нормы права. Таким образом, **интерес в трудовом праве можно определить через побудительную причину (мотивацию) поведения в социально-трудовых отношениях, обусловленного влиянием норм трудового законодательства (иных внешних факторов) и проявлением внутренних мотивов, потребностей человека (их объединений, полномочных представителей) в сфере труда.**

Во второй половине XIX в. Р. Иеринг один из первых исследует *интерес* во взаимосвязи с правом. Следование действующим законам большинством людей, считает Р. Иеринг, совершается часто по привычке, без всякого размышления; вопрос «почему» люди разрешают обыкновенно со всею ясностью тогда, когда впадают в искушение нарушить закон, причем подвергнув себя точному исследованию, могут открыть скрывающуюся за каждым таким вопросом «почему» какую-либо цель. Цель же всего человеческого существования, по мнению автора, распадается на две большие группы: это цели индивида и цели общества. При этом целевую субъективность Р. Иеринг признал

³ См.: Краткая философская энциклопедия. М., 1994. С. 183.

⁴ См.: Ковалев А.Г. Психология личности. М., 1970. С. 141.

не только за индивидами, государством, церковью и союзами, но и за обществом, обнимающим их всех собою⁵. Кроме того, Р. Иеринг разделял все интересы на две группы: во-первых, те, при которых имеют в виду цели, связанные с посторонним лицом; во-вторых, направленные на достижение собственных целей лица. В свою очередь интересы, направленные на достижение собственных целей лица, подразделялись ученым на два класса: цель которых – внешняя, материальная; цель которых – внутренняя, идеальная⁶. Таким образом, в нормах права интересы получают опосредование (отражение) внешних факторов, условий жизни людей; для конкретного человека – это вполне определенная возможность поступить на работу, а для субъектов правоотношений – взаимные права и обязанности, позволяющие достичь вполне конкретных целей.

Категория «интерес» исследуется разными науками, и вряд ли возможно в рамках настоящей статьи охарактеризовать особенности содержания интереса как категории философской, социологической, психологической, экономической и др. Но практически у каждой науки, считает С. В. Михайлов, в соответствии с ее целями, предметом, методом изучения сложилось свое представление о категории «интерес»⁷. Как представляется, интерес применительно к нормам трудового права занимает двойственное положение. С одной стороны, правоположения направлены на сочетание и разграничение многочисленных интересов в социально-трудовых правоотношениях. С другой стороны, нормы трудового (до 1917 г. – фабричного) законодательства отражают своеобразие наиболее значимых потребностей интересов, потребностей сторон трудового отношения, органов государства, общества в целом. Поэтому несомненную ценность представляют уже имеющиеся выводы, суждения авторов других дисциплин. Что, впрочем, не исключает критической оценки таковых.

⁵ Иеринг Р. Цель в праве. СПб., 1881. С. 13, 46, 336-337.

⁶ Иеринг Р. Интерес и право. Ярославль, 1880. С. 52-53.

⁷ См.: Михайлов С.В. Категория интереса в российском гражданском праве. М., 2002. С. 12.

В правовой литературе интерес определяется и как единство выражения внутренней индивидуальной сущности человека и отражения объективного мира, определяющего его социальный статус, выраженное в осознанной необходимости удовлетворения сложившихся и развивающихся потребностей в рамках существующих общественных отношений⁸. Соглашаясь с предложенной трактовкой понятия «интерес», тем не менее, мы считаем, что утверждение авторов об «осознанной необходимости...потребностей» является односторонним. В этом смысле мотивация поведения может быть и не всегда осознанна, что блестяще доказал в своих трудах Л. И. Петрожицкий. Кроме того, по мнению А. В. Малько, В. В. Субочева, диалектическое единство интересов и права заключает в себе среди прочих положений и то, что закон выступает как «высшая степень нормативности права» во взаимосвязи с интересом, поэтому авторы рассматривают соотношение права и законодательства, а также и вытекающее отсюда следствие - законные интересы⁹. Представляется не совсем удачным использование словосочетания «законный интерес». Тем не менее, в юридической литературе некоторые авторы предлагают отказаться от термина «охраняемый законом интерес» в пользу термина «законный интерес»¹⁰.

Несмотря на отсутствие специальных монографических исследований интереса с точки зрения трудового права последнего времени, сама проблематика находилась в центре внимания ученых-трудовиков. Так, по мнению С. А. Иванова, интересы человека труда призваны оказывать особое влияние на формирование, социальное назначение трудового права. А в основе всякого интереса лежит потребность, характер которой определяет характер и направленность интересов. При этом решающими являются экономические потребности, а следовательно, и интересы. На формирование правовых норм, считает ученый, оказыва-

⁸ См.: Малько А.В., Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория. СПб., 2004. С. 25.

⁹ Там же. С. 37.

¹⁰ См.: Абрамова О.В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве // Журн. рос. права. 2007. № 8.

ют влияние не все потребности и интересы, а лишь те, которые имеют общественную значимость. В области трудовых отношений все общественно значимые интересы С.А. Иванов подразделил **на три группы: интересы работников, коллективов предприятий, всего общества.** Отмечая наличие между ними противоречий, в качестве одного из возможных решений автором предлагалось более точное сочетание централизованного и локального регулирования отношений в сфере труда¹¹.

Если государство и право, считает Р.З. Лившиц, это механизм управления делами общества, то каково общество, таков и этот механизм. Государство и право как орудия социального компромисса создают возможность преодоления социальных противоречий. Поэтому одной из задач, по мнению ученого, является реализация тех общих интересов, которые охватывают интересы отдельных людей и групп людей. Р.З. Лившиц отмечает, что трудовые отношения заключают в себе, **с одной стороны, общность интересов их участников:** и работодатель, и наемный работник заинтересованы в сохранении трудовых отношений как условия своего существования. **А с другой стороны, трудовые отношения заключают в себе противоречие интересов.** Работодатель, собственник заинтересован в удовлетворении потребностей рынка, росте производительности, увеличении прибыли. Наемный работник заинтересован прежде всего в улучшении условий труда и повышении заработной платы¹².

В.С. Колеватова, характеризуя интерес, подчеркивает наличие в нём единства объективного и субъективного, но при этом разграничение объективного и субъективного в интересе автор не считает единственным элементом, раскрывающим его природу. В работе В. С. Колеватовой приведены отличительные черты, позволяющие отграничить интерес от потребности, предложена классификация интересов в зависимости: **от субъектов-носителей** (интересы отдельных социальных автономных групп,

¹¹ См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 45-47.

¹² См.: Лившиц Р.З. Современная теория права: Краткий очерк. М., 1992. С. 21, 74, 81.

личности, коллектива, государства, общества); от **значимости** (интересы коренные и текущие); от **сферы действия** (экономические, политические, духовные)¹³.

Формирование и развитие положений трудового законодательства выступает своеобразным результатом как сознательной, так и бессознательной деятельности людей, во взаимосвязи с социально-экономическими условиями того времени, при котором они принимались. В процессе применения акты о труде выступают для сторон социально-трудовых отношений уже внешним фактором. При этом, устанавливая рамки правил поведения, нормы права влияют и на сознание людей. Обычно полагают, что субъективное и объективное твердо противостоят друг другу, отмечает Г. Гегель. Однако это не так, ибо они, скорее, переходят друг в друга, поскольку они не абстрактные определения, подобно позитивному и негативному, а имеют уже более конкретное значение¹⁴.

На основании вышеизложенного применительно к нормам трудового права интересы можно подразделить на: **объективные** (закрепляемые в нормах трудового законодательства, в силу природно-климатических условий и др.); **субъективные** (наличие у конкретного гражданина определенного возраста, стажа работы, состояния здоровья и др.); **индивидуальные** (работника-женщины, несовершеннолетнего, инвалида, иностранного гражданина и др.); **коллективные** (работников организации, филиала, представительства, бригады и др.).

В России принят уже четвертый Трудовой кодекс. Очевидно, что разработка и принятие очередного акта о труде не решают проблемы повышения социально-трудовых гарантий работников, а также защиты интересов работодателя, прежде всего, от произвола государственных, муниципальных органов власти и управления. Интересно отметить, что Российская империя до 1917 г. практически так же, как и многие современные промыш-

¹³ Колеватова В.С. Интерес – движущее начало человеческой деятельности// Вестн. Удм. ун-та. 1994. № 1. С. 6-8.

¹⁴ См.: Гегель Г. Философия права. М., 1990. С. 88.

ленно развитые зарубежные страны Европы, Азии, Америки, использовала не кодификацию, а инкорпорацию. Поэтому следует обратить внимание и на собственный опыт правового регулирования отношений в сфере труда. Особенностью выступало то, что, наряду с действием промышленного или фабрично-заводского законодательства, общие положения личного найма были закреплены в гражданском законодательстве. При этом отдельные положения Устава о промышленном труде, в частности по вопросам заработной платы, ответственности работодателя за нарушения в сфере труда, по конструкции содержания и механизму их применения соответствуют положениям действующего ТК РФ, а в чем-то и превосходят его.

В ст. 1 ТК РФ законодатель признал наличие интересов работника, работодателя, государства, тогда как субъектов в сфере труда, интересы которых в той или иной степени получили закрепление в трудовом законодательстве, гораздо больше. Правовое сочетание и разграничение интересов в трудовых отношениях должно происходить прежде всего с точки зрения экономически обоснованных, жизненно важных потребностей не только работника, но и членов его семьи. Россия как социальное государство призвано не столько защищать, сколько гарантировать гражданину при нарушении его трудовых прав в сфере труда известную меру юридической защиты. Поэтому необходимо выработать такой механизм действия норм права и трудового права, при котором работодателю станет экономически не выгодно задерживать выплату заработной платы, экономить на улучшении условий и охраны труда и т.д., так как страх потерять работу и быть уволенным с работы для работника в современный период является фактором, вынуждающим мириться подчас со всеми нарушениями со стороны работодателя в сфере труда.

Понимание современных проблем развития трудового права едва ли будет полным без обращения к социальной обусловленности истории появления отдельных норм, институтов или законодательства о труде в целом. По мнению В.С. Нерсисянца, без рассмотрения долгой и поучительной истории возникновения и развития принципов, идей и институтов правовой государствен-

ности, господства права, прав и свобод личности и т.д. невозможно понять их конкретное историческое содержание и современное назначение, логику нашего собственного пути к соответствующим государственно-правовым идеям и формам¹⁵. В этом смысле заслуживает внимания сравнительный анализ исторического опыта правового регулирования отношений в сфере труда России XVII - начала XVIII в. и изменений трудового законодательства с 90-х гг. XX в. и по 30 июня 2006 г.

Строительство в нашей стране первых фабрик и заводов в XVII – начале XVIII в. объективно обуславливает участие государства в правовом обеспечении отечественной фабрично-заводской промышленности, будь то содействие предпринимательской инициативе или привлечение квалифицированных работников. По указу Петра Великого от 10 декабря 1719 г., с одной стороны, предоставляется «всем и каждому» право, как на собственных, так и на чужих землях, искать, плавить, варить и чистить всякие металлы, возможно и предоставление «взаимы денег». В свою очередь, мастеровые люди освобождались от денежных поборов, призыва в армию и «во определенные времена за их работу исправную заплату получать будут». С другой стороны, по отношению к тем, кто собирался утаивать и не сообщать о найденных рудах или же «другим в сыскании, устройении и расширении тех заводов мешать будут», предусматривались по указу «неотложное телесное наказание и смертная казнь и лишение всех имений», как к врагам «общенародных пользы»¹⁶. Таким образом, в период становления крупной промышленности в России решался целый комплекс мер в экономике, включающих в себя, говоря современным языком, принципы налоговой политики государства и финансовой поддержки предпринимателей, социальные льготы и гарантии в сфере труда для квалифицированных работников, а также меры ответственности в случаях противодействия.

¹⁵ См.: Нерсисянц В.С. Предисловие // История права: Англия и Россия / Рук. авт. коллектива В.С. Нерсисянц, У. Батлер. М., 1990. С. 9.

¹⁶ ПСЗ РИ – I. Т. 5, № 3464.

Заслуживает внимания Манифест Екатерины II от 21 мая 1779 г., принятый, скорее всего, не без влияния восстания Пугачева в 1773-1775 гг. По этому документу предусматривалась оплата труда приписанных к заводам крестьян «вдвое против полагаемого», если они привлекались к работам сверх установленного времени. Более определенно были расписаны те работы, на которые могли привлекаться приписные крестьяне, а также почасовая оплата в летнее и зимнее время года. Предусматривалось распространение этих правил на заводы казенные и частные, а также на предприятия, которые находились под управлением «Нашего Кабинета»¹⁷. Ссылку на применение этого важнейшего Манифеста по урегулированию отношений в сфере труда можно обнаружить и в правовых актах начала XIX в. Таким образом, первые шаги со стороны государства, направленные на правовое урегулирование порядка привлечения к сверхурочной работе и ее оплаты, относятся к XVIII в. Современные ученые-трудовики не отрицают существования правового регулирования труда в XVIII - в первой половине XIX в. Тем не менее, появление первых «законов» о труде относят ко второй половине XIX в., с чем вряд ли можно согласиться. Представляются ошибочными утверждения в учебной и научной литературе по поводу слабого развития отечественной фабрично-заводской промышленности до реформ 1861 г., обоснованные тем, что производство основывалось на принудительном труде. Имеется достаточно научных трудов дореволюционного, советского и современного периодов, в которых юристы, историки, экономисты показывают довольно древнее происхождение горно-заводского дела в России. Например, по мнению А.М. Лоранского, уже в XV в. есть сведения о мерах, принимаемых правительством, по развитию горного производства. Хотя первоначально эти меры проявлялись преимущественно в стремлении правительства получить из-за границы хороших горных мастеров¹⁸. А.П. Кеппен относит на-

¹⁷ ПСЗ РИ – I. Т. 20, № 14878.

¹⁸ См.: Лоранский А.М. Горная статистика: Лекции, читанные в Горном институте в 1875-1876 гг. СПб., 1876. С. 3.

чало «правильной горно-заводской промышленности» в России и систематические меры, предпринимаемые правительством для ее поощрения, к XVII в. Автор признает, что и ранее этого времени уже существовали зачатки горно-заводского и соляного промыслов в разных местах Европейской России и Сибири¹⁹. Первые попытки у нас к «водворению» собственного железного производства В.А. Полетика относит к XVI в.²⁰ Несмотря на отдельные разногласия ученых, общим выступает признание того факта, что появление крупного промышленного производства напрямую связано с именем Петра Великого. Определить время появления первого акта в сфере труда XVIII в. представляется делом почти безнадежным, в силу их многочисленности. Установление хронологии начала формирования актов о труде в России, по сути, означает не только появление действующего трудового законодательства, но и предпосылки последующего становления науки, а также отрасли (ученой дисциплины). Обращение к истории трудового права позволяет увидеть особенности государственной политики в урегулировании интересов в отношениях ремесленного и промышленного труда: сочетание методов полицейского (административного) и гражданско-правового урегулирования взаимоотношений между наемными работниками, приписными крестьянами и хозяевами фабрик, заводов. Следует признать, что за последние более чем три века произошли довольно радикальные изменения в технике и технологии производства, в средствах и способах социально-правовой мотивации труда людей. Совершенно иным выглядит современное законодательство о труде, включая не только содержание отдельных норм и институтов, но и их государственно-правовую систематизацию в целом. Поэтому с позиции истории можно полнее понять и характеризовать как рациональные, так и дест-

¹⁹ См.: Кеппен А.П. Организация горного управления до передачи его в ведение Министерства Государственных Имуществ в 1874 году и состояние в это время горной промышленности // Горно-заводской листок. 1888. № 3. С. 32.

²⁰ См.: Полетика В.А. О железной промышленности в России: Публичные лекции. СПб., 1864. С. 24.

руктивные, иррациональные, целенаправленные действия со стороны органов государства до или после 1917 г.

Способы мотивации поведения работника и работодателя через поощрительные и принудительные меры воздействия в сфере труда способны самым серьезным образом повлиять не только на внешнее поведение людей, но и на их сознание. Всякие изменения и новшества, по мнению Л.С. Таля, идущие вразрез с установившимися привычками, болезненно ощущаются в обороте, всякая реформа, независимо от ее целесообразности, на первых порах обыкновенно наталкивается на инстинктивное стремление сохранить, пока еще есть малейшая возможность, испытанные формы жизни, усвоенные правовые представления и воззрения²¹. Настоящая мысль, высказанная в начале XX в., имеет актуальное значение и для современности. Сравнивая вносимые изменения в трудовое законодательство начиная с 90-х гг. прошлого века, можно характеризовать их как противоречивые и не всегда последовательные.

Содержание и ход развития законодательства обусловлены внутренними мотивами, потребностями, интересами, складывающимися во взаимосвязи с нормами культурными, религиозными, этническими. Противоречия, которые накапливаются во взаимоотношениях между работником и работодателем, могут разрешаться активным противостоянием (стачки, забастовки, митинги) и пассивным образом – падение производительности труда, качества услуг и неэффективность экономики в целом. В этом случае причины могут крыться как в содержании и механизме реализации норм и институтов законодательства о труде, так и во внутренней и внешней государственной политике в сфере труда, включая таможенные пошлины на ввозимую и вывозимую продукцию, налогообложение, стимулирующее техническое переоснащение организаций, создание безопасных условий работы; эффективность деятельности органов контроля и надзора за соблюдением действующих актов о труде и судебных органах и т.п.

²¹ См.: Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль, 1913. С. 1.

Изучение права как особого не только государственного, но и социального регулятора поведения людей привлекает внимание ученых в России уже во второй половине XIX в. В трудах отечественных и зарубежных авторов обращается внимание на сложное правовое сочетание и разграничение индивидуальных и коллективных интересов людей в неразрывной связи с условиями жизни. С.А. Муромцев отмечает, что действия лица могут быть индифферентны для общества; другие, наоборот, или покровительствуются им, или служат предметом преследования. Таким образом охраняется внутри общества известный порядок взаимных личных отношений²². В то же время, исследуя так называемые «болезненные процессы общественности», С.А. Муромцев, автор социального учения о праве, предупреждал о том, что каждый удар, ограничивающий личность в проявлении уже сложившейся в ней социальности, есть в то же время ее разрушение; неправильная политика есть не просто ошибка, но фактор болезненного социального процесса, который сам в себе, помимо иных толчков извне, включает возможность своего дальнейшего развития²³.

С 70-х гг. XX в. в сфере пристального внимания ученых-юристов появляется новое направление, связанное с изучением эффективности норм трудового права. При самом первом приближении, по мнению В.И. Никитинского, под эффективностью правовых норм следует понимать результативность их воздействия на регулируемые общественные отношения. Но эффективность правовой нормы, несколько позже признает ученый, есть не просто результат, эффект ее действия, а соотношение между этим результатом и социальной целью, положенной в основу правового результата²⁴. Не отрицая особого значения активной роли государства в правотворчестве и в применении права,

²² См.: Муромцев С.А. Из лекций по римскому гражданскому праву. СПб., 1899. С. 5.

²³ См.: Муромцев С.А. Болезненные процессы общественности. Ярославль, 1908. С. 9,10.

²⁴ См.: Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М., 1971. С. 12.

А.С. Пашков, И.С. Явич, Э.А. Фомин не согласились с таким пониманием эффективности правовой нормы. В социальной жизни каждого общества, по мнению ученых, имеется множество регуляторов, действующих наряду с правом, вынуждающих людей соблюдать именно правовые требования. Происходит это потому, что указанные регуляторы (прежде всего экономические) находятся в единстве с правом, преследуют общие социальные цели. Право, в качестве системы норм, выступает специфическим единственным регулятором только в особом случае, при наличии определенного конфликта, противоречия, только тогда, когда иные регуляторы не в состоянии обеспечить достижение всеобщего интереса. И тогда оно принуждает к поведению, соответствующему данному интересу (всеобщей мере), посредством угрозы наказания, принуждения или же *post factum* обеспечивает восстановление нарушенного порядка²⁵. Как представляется, нет очевидных противоречий в позициях ученых, так как при разработке и принятии правовых норм вряд ли допустимо игнорирование социально-экономических реалий в сфере труда. Р. Иеринг обращал внимание на то, что государственная власть служит далеко не всегда интересам всего народонаселения, а нередко одному наиболее могущественному сословию, и, следовательно, законодательство создает право соответственно не общим интересам всего общества, а лишь выгодам привилегированного сословия²⁶. К сожалению, не только дореволюционный, но и современный механизм правового регулирования интересов в сфере труда показывает значительное различие в доходах населения России. Впервые в постсоветский период появились бедные (уровень жизни ниже прожиточного минимума) и богатые, при этом доходы одних не соизмеримы с заработной платой работников убыточных, но социально значимых бюджетных учреждений, организаций. Как представляется, отказ от единой тарифной сетки и переход на новую систему опла-

²⁵ См.: Эффективность действия правовых норм / Под ред. А.С. Пашкова, Л.С. Явича, Э.А. Фомина. Л., 1977. С. 25, 31.

²⁶ См.: Иеринг Р. Цель в праве. СПб., С. 327.

ты труда будет способствовать дальнейшему расслоению в оплате труда в зависимости от бюджетного финансирования (федеральный, региональный, местный и уровень конкретного предприятия), вида деятельности, отрасли промышленности, занимаемой должности и др. Чтобы избежать этой тенденции, необходимо пересмотреть существующий размер минимальной оплаты труда и правовой механизм его повышения. Для примера, сейчас минималка равняется 2 300 р., а с 1 января 2009 г. — 4 330 р. и гарантируется работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени... (ст. 133 ТК РФ).

Социальные потрясения в сфере промышленного труда в России начала XX в. выдвинули на первый план так называемый «рабочий вопрос». Довольно консервативный подход к разработке изменений в важнейших актах о труде Российской империи вызывал массовые выступления рабочих, но не в меньшей степени этим были недовольны и работодатели. Централизованное регулирование вопросов в сфере труда, длительная разработка проектов изменений в действующем законодательстве лишь усугубляли проблемы, вызванные стремительным ростом промышленного производства. По мнению Л. С. Талья, среди задач, которые современная жизнь ставит законодательству в области гражданского права, одна из самых важных, но также и самых сложных — целесообразная и справедливая нормировка труда. Хотя задача эта не новая и не создана условиями хозяйственной жизни последних веков, в то же время, по мнению ученого, система вымученных уступок лучше всякой агитации поддерживает в рабочем классе ложное убеждение, что ему нельзя ждать коренного улучшения своего положения от реформы законодательства и от эволюции правовой культуры, что для этого должен совершиться общественный и политический переворот, отдающий власть в его руки²⁷. Следует отметить, что именно на этот период приходится введение преподавания в некоторых университетах страны специального курса «рабочее законода-

²⁷ См.: Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М., 1912. С. 3. 29.

тельство», в это время намечаются новые теоретические пути развития юридической дисциплины промышленного или рабочего, трудового или социального права.

На необходимость проведения реформ в сфере промышленного труда в Российской империи стали обращать внимание учёные и практические работники уже в 50-х гг. XIX в., указывая на использование новой техники и технологий в некоторых странах Западной Европы, в Америке. Во второй половине XIX в. за изменения в фабричном (горно-заводском, фабрично-заводском) законодательстве стали активно выступать не только ученые-юристы, экономисты, социологи, но и государственные деятели. Предпринимались пусть и робкие, но самостоятельные шаги по разработке курса по «фабрично-заводскому законодательству». Довольно серьезная систематизация актов о труде происходит в 1913 г., когда были объединены (консолидированы) акты фабрично-заводского и горного законодательства. До этого времени они входили в различные тома Свода Законов Российской империи.

После октябрьского переворота в 1917 г. продолжается поступательное и динамичное развитие, но уже советского трудового права и советского законодательства о труде. При этом происходит постепенный отказ от дореволюционного опыта систематизации (консолидации) важнейших актов о труде. Меняются государственно-правовые способы воздействия на мотивацию поведения участников социально-трудовых отношений, а принудительный труд получает закрепление не только в нормах КЗоТ 1918 г. И если прежде признавалась «медлительность» в изменениях законодательства о труде, то в дальнейшем уже обращается внимание на излишнюю поспешность. Зачастую за изданием того или иного постановления, признавала Е. Н. Данилова, следует или дополнение, или разъяснение к нему, которое совершенно свободно могло быть включено в первоначальный текст. А метод частичных изменений, надстроек, разъяснений приводит к тому, что законодательство о труде становится мало-

доступным для понимания трудящимися²⁸. Данное замечание вполне актуально и для современного законодательства о труде.

Обращение к истории трудового права предполагает рассмотрение многих вопросов с позиции других наук, в том числе и неправовых. Изучение важнейших актов о труде прошлого и особенностей истории трудового права (науки, отрасли или учебной дисциплины) показывает как единство, так и многообразие подходов в изложении самых различных вопросов (методологии истории, хронологии актов, времени появления науки и др.). В не меньшей степени это обусловлено и проблемами использования понятийного аппарата (понятий, терминов, категорий) прошлого времени в современных научных трактовках. Поэтому не всегда обоснованными и убедительными выступают представления о промышленности и промышленном развитии России XVII - начала XVIII в., а также роли государства в регулировании отношений в сфере труда. Трудовое право как юридическая дисциплина оформляется после 1917 года. Тем не менее, в науке трудового права не выработалось единого подхода к данному вопросу, и сравнительный анализ различных точек зрения показывает разброс мнений. Попытки теоретического обобщения складывающихся норм горнозаводского, фабричного законодательства и правоотношений в сфере промышленного труда предпринимаются практически с момента их формирования, то есть с XVIII в. Деятельное участие в научной систематизации законодательства в сфере труда с позиции истории, экономики, социологии, права, включая государственное регулирование взаимоотношений в сфере «горного дела», «промышленного права», а также особенности «найма труда», «рабочего», «трудового» договора, принимали специалисты в области государственного, гражданского, полицейского (административного) права, а также политической экономии, экономической статистики, истории хозяйственного быта и др. Научно-теоретические исследования ученых прошлого не всегда совпадали со сложив-

²⁸ См.: Данилова Е.Н. Значение кодификации трудового законодательства // Вопр. труда. 1925. № 7-8. С. 111.

шейся системой законодательства. В качестве примера могут выступать работы Л. С. Таля по трудовому договору, промышленному праву. Во второй половине XIX в. договор личного найма, или найма труда, как институт гражданского законодательства составлял содержание дисциплины гражданского права. Заводско-промышленное или фабрично-заводское, фабричное или рабочее законодательство составляло содержание полицейского (административного) права. Широкое признание в науке и использование в научных трудах таких понятий, как «трудовое законодательство», «трудовое право», «трудовой договор» приходится на советский период развития после 1917 г. Именно в это время преподаётся учебный курс «Советское трудовое право» (до 1917 г. – это промышленное, рабочее право), складывается иная форма систематизации актов о труде – в виде кодифицированных актов, в отличие от прежней инкорпорации (консолидации).

В учебной и научной литературе советского периода и в некоторых современных изданиях авторы указывают на выделение трудового права из гражданского права. Представляется более верной позиция Е.Б. Хохлова, по мнению которого, трудовое право возникло в качестве особой отрасли вследствие двух встречных процессов: с одной стороны, это процесс выделения и обособления трудового договора как совершенно специфической частноправовой сделки из сферы гражданско-правового регулирования, с другой стороны, это выделение в качестве особого предмета правового регулирования со стороны государства (как средствами нормативного, так и средствами административного регулирования) взаимоотношений между трудом и капиталом из сферы административного (полицейского) права²⁹. Своеобразным подтверждением этой позиции выступают труды И.Е. Андреевского, В.М. Гессена, В.Ф. Дерюжинского, А.М. Гуляева, К.П. Победоносцева, И.М. Тютрюмова и, конечно же, Л.С. Таля по полицейскому (административному), гражданскому

²⁹ См. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 34.

праву. Получают глубокое теоретическое освещение вопросы государственно-правового регулирования отношений в сфере промышленности и промышленного труда, истории становления и особенностей развития отдельных институтов или фабричного законодательства Российской империи и зарубежных стран. При этом можно обнаружить как общность, так и различия в оценках авторов роли и значения органов государства и законодательного регулирования отношений в сфере труда. Тогда как вряд ли можно говорить о «закономерности встречаемых процессов» в развитии административного и гражданского законодательства после 1917 г. в России, направленных на оформление трудового права как самостоятельной отрасли права.

Следует обратить внимание на определенную прерывность в научном изучении отечественной истории формирования законодательства о труде и роли государства в развитии крупного промышленного производства. Наиболее характерным выступает советский период, прежде всего, после 1929-1930 гг. Именно с этого времени можно обнаружить нарушение преемственности в историческом изложении частных и общих вопросов науки, отрасли, законодательства о труде, прежде всего с точки зрения авторов до-революционного времени. Внешне это обусловлено не столько явными, сколько скрытыми запретами цензуры официально признаваемой концепции развития советского права и трудового права, игнорированием или отрицанием опыта зарубежного стран.

Распад СССР и проведение рыночных реформ в экономике России в 90-х гг. XX в., казалось бы, объективно повлекли за собой внесение значительного числа изменений в КЗоТ РСФСР 1971 г. Почти десятилетняя разработка новой - старой концепции трудового законодательства завершилась принятием в 2001 г. Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ). Необратимость изменений в методах государственно-правового регулирования отношений в сфере труда получает закрепление в нормах Конституции РФ. И все же внимательное изучение концепции развития трудового права с 90-х гг. прошлого века по настоящее время позволяет увидеть некоторую противоречивость и непоследовательность в

развитии как отдельных институтов, так и законодательства о труде в целом.

Во-первых, это касается разграничения полномочий в сфере труда между Российской Федерацией и субъектами РФ. С 1993 г. трудовое законодательство было отнесено к совместной компетенции Российской Федерации и субъектов РФ (п. «к» ст. 72 Конституции РФ), хотя уже в 2001 г. этот вопрос на уровне ТК РФ получил совершенно иное развитие. Характеризуя полномочия по правовому регулированию трудовых отношений между федеральными и региональными органами государственной власти, А.Ф. Нуртдинова признает, что по положениям ТК РФ практически все правовое регулирование трудовых отношений должно осуществляться на федеральном уровне³⁰.

Во-вторых, это касается тенденции развития отдельных институтов Кодекса законов о труде 1971 г., которые получают оформление в виде федеральных законов. Это такие институты, как: занятость (1991 г.), коллективные договоры и соглашения (1992 г.), охрана труда (1993 г.), коллективные трудовые споры (1995 г.). С принятием ТК РФ положения отдельных законов с учетом некоторых изменений были включены в его содержание. Кроме того, в ТК РФ были включены и некоторые прежде подзаконные акты. Фактически произошло дублирование положений законов, подзаконных актов в ТК РФ, что значительно усложнило практику их применения. Наконец, Законом от 30 июня 2006 г. вносятся многочисленные изменения в ТК РФ, которые повлекли за собой отмену отдельных законов, принятых в начале 90-х гг. XX в.

Иначе говоря, за период чуть более 10 лет законодатель избрал курс по выработке новых путей развития трудового законодательства и отдельных институтов трудового права, а впоследствии отказался от него. В частности, принимается закон об охране труда (1993, 1999), но уже в 2006 г. практически полно-

³⁰ См.: Нуртдинова А.Ф. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений между федеральными и региональными органами государственной власти // Трудовое право. 2003. № 6. С. 60.

стью этот закон включается в ТК РФ. Насколько необходимыми являются такие частые и непоследовательные действия со стороны органов государственной власти, прежде всего, законодательной ветви власти? Причина, как представляется, кроется в отсутствии теоретической проработанности концепции развития трудового законодательства с позиции отечественной истории и современного международно-правового опыта развития законодательства о труде.

На протяжении советского и современного периодов развития трудового законодательства особое внимание ученые уделяли дискуссии по проблеме соотношения трудового и гражданского права. Наиболее острый спор среди ученых можно обнаружить на страницах печати уже в 20-х гг. XX в. В частности, К.М. Варшавский, не отрицая принципиальных отличий Гражданского кодекса и КЗоТ 1922 г., подверг критике взгляды П.Д. Каминской, И.С. Войтинского, которые отстаивали «антагонистический характер» этих актов и принцип «замкнутости» трудового права. И ГК, и КЗоТ, считал К.М. Варшавский, являются в одинаковой степени советскими законами, разными путями ведущими к одной общей цели и различными методами к отстаиванию интересов отдельных трудящихся³¹. Поэтому вряд ли будет правильным говорить о том, что обсуждение проблем соотношения трудового и гражданского права приобретает остроту особенно в последнее время. По мнению А.М. Лушников, юристы-трудовики слишком серьезно подошли к попыткам обоснования «цивилистического поглощения» трудового права. При этом высказывается мнение, согласно которому трудовое право не отделялось от гражданского права, как и не формировалось на базе административного. Именно особый характер и специфика труда как товара, неотделимого от личности, считает автор, привели к необходимости возникновения новой отрасли

³¹ См.: Варшавский К.М. Ответственность нанимающихся за причиненный вред // Вопр. труда. 1927. № 2. С. 68-71.

права³². Следует признать, что такое понимание специфики труда сложилось в науке права уже во второй половине XIX – начале XX в., хотя трудового права, как отрасли в современном понимании, тогда еще не было.

Если же обратиться к опыту зарубежных стран по правовому регулированию трудовых отношений, то во многом он схож с практикой развития отечественного фабричного законодательства до 1917 г. По признанию И. Я. Киселёва, особенностью формы трудового права в большинстве современных экономически развитых стран Запада является отсутствие кодексов законов о труде. Исключениями из этих правил выступают Кодекс Труда Франции и Трудовой кодекс Канады, которые, как отмечает автор, представляют собой инкорпорацию и частичную консолидацию³³. Иначе говоря, наиболее острой является проблема не поглощения одной отрасли другой, а возвращения правовой регламентации основ трудового договора в рамки гражданского законодательства. Мудрость законодателей и правительств, проявившаяся в том, что они сделали и установили исходя из существующих обстоятельств и условий времени, считал Г. Гегель, дело особое и должно быть оценено историей, и признание истории будет тем глубже, чем более оно будет поддержано с философской точки зрения³⁴. В этом случае предлагается не механическое копирование норм и правовых конструкций для современности, а взвешенное использование опыта государственно-правового порядка в сфере труда, который складывался на протяжении почти двух веков в России до 1917 г., а также в советский период развития. Заслуживает внимания и требует необходимого научно-практического обобщения практика реформиро-

³² См.: Лушников А.М. Генезис науки трудового права и науки права социального обеспечения в России: Дис. ...канд. юрид. наук. М., 2001. С. 180,181.

³³ См.: Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999. С.38,39.

³⁴ См.: Гегель Г. Философия права. С. 64,65.

вания трудового законодательства бывших социалистических республик. В частности, некоторые прибалтийские государства пошли по пути отказа от дальнейшего совершенствования кодексов законов о труде и принятия специальных законов. Следует заметить, что после воссоединения Германии Договором от 3 октября 1990 г. было упразднено трудовое право ГДР, а Кодекс законов о труде 1977 г. был «в принципе отменен»³⁵.

Формирование в XVIII в. горнозаводского, фабричного законодательства Российской империи являлось ограничением договорной свободы в сфере промышленного труда между работником и работодателем. После 1917 г. произошли кардинальные изменения, в ходе которых основы договора найма были закреплены в трудовом законодательстве. Поэтому попытки резкого изменения современного трудового законодательства в сторону расширения договорной свободы сторон трудового правоотношения повлекли за собой фактическое ухудшение положения работника. Как представляется, в современной концепции развития трудового законодательства должен быть учтён исторический отечественный и современный зарубежный опыт регулирования трудовых отношений. Консолидация важнейших положений законов о труде в Уставе о промышленном труде издания 1913 г. не влекла за собой их отмену или изменение. Современное включение в ТК РФ отдельных положений законов и подзаконных актов превращает ТК РФ в громоздкий и негибкий правовой акт, а избранное направление является тупиковым.

Появилось значительное число историко-правовых работ, включающих в себя обобщение теоретической литературы, нормативных актов. Тем не менее, взгляд в прошлое не всегда влечет за собой выводы, укладывающиеся в русло устоявшихся представлений о современном развитии трудового права и тру-

³⁵ См.: Кох Х., Магнус У., Винклер фон Моренфельс П. Международное частное право и сравнительное правоведение/ Пер. с нем. Ю.М. Юмашева. М., 2001. С. 240.

дового законодательства России. В этом случае особое значение приобретает, как и прежде, зарубежный опыт регулирования трудовых правоотношений, прежде всего, экономически развитых стран Европы и Азии.

Трудовое законодательство России можно рассматривать как фактор, способный поощрять развитие экономики и препятствовать ему, сочетать и разграничивать многочисленные интересы в сфере труда. Путём побуждающего и подавляющего воздействия на внешнее поведение людей нормы трудового законодательства должны подкрепляться социально-психологическими силами настолько, чтобы их соблюдение происходило вопреки противодействующим индивидуальным и коллективным интересам. В этом случае существенным признаком применения норм трудового права будет выступать не принуждение, а гарантия, в том числе и путем принуждения. По мнению Г. Еллинека, правовые нормы суть не столько принудительные, сколько гарантированные³⁶.

³⁶ См.: Еллинек Г. Общее учение о государстве. СПб., 1908. Т. 1. С. 246.