

таким направлениям, как физиология производственной среды и психология производственной среды; развитие превентивного подхода и повышение культуры в сфере обеспечения профессиональной безопасности и здоровья работников.

Для решения этих задач возможно использование различных подходов — законодательное урегулирование, диалог в рамках социального партнерства, поддержка идей социальной ответственности бизнеса, экономическое стимулирование.

Библиографический список

Adapting to Change in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002—2006. Brussels, 2002 // Европейское агентство по безопасности и здоровью на работе. URL: http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002_en.pdf.

International Labour Office. 2012. Stress Prevention at Work Checkpoints: Practical Improvements for Stress Prevention in the Workplace (Geneva, International Labour Office). URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_168053.pdf.

Балашова И. Е. Нанотоксикология и стандарт безопасности. URL: http://www.nanometer.ru/2010/06/11/12762523689015_214390.html.

Голова И. Производства стали безопаснее // Российская бизнес-газета. 2013. № 929 (51). Доклад МОТ «Профилактика профессиональных заболеваний». 2013. URL: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2013/wd_report2013_ru.pdf.

Зрейк Л. Инфаркт как производственная травма по законодательству Израиля // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 4.

Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008.

Косырев О. А., Москвичев А. В., Симонова Н. И. Совершенствование охраны труда на основе концепции профессионального риска (интегрированная система оценки профессиональных рисков) // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. 2012. № 11.

Лушников А. М. Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1.

Охрана труда: итоги 2013 года. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/127>.

Состояние службы профпатологии в субъектах Российской Федерации. URL: http://www.congress.niimt.ru/i/prez/Bushmanova_SSPVSRF.pdf.

Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С. А. Иванова. М., 1974.

Цепин А. И. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С. А. Иванова. М., 1974.

Черняева Д. В. Новая концепция охраны труда // Труд за рубежом. 2006. № 11.

Трудовое право России: системные проблемы истории и современности

ДЕМИДОВ Николай Вольтович, кандидат юридических наук, доцент кафедры социологии, психологии и права Национального исследовательского Томского политехнического университета

634050, Россия, г. Томск, просп. Ленина, 30

E-mail: fra_nickolas@list.ru

В статье анализируются системные противоречия, присущие развитию отрасли российского трудового права в XIX—XX вв. Средствами историко-правового, сравнительного, диалектического методов автором исследуются корни современных проблем правотворчества и правореализации в юридической регламентации отношений наемного труда. Выявляются негативные факторы развития законодательства о труде, общие для России и ведущих стран мира. К основным эволюционным проблемам трудового права отнесены избыточная центра-

лизованность, высокая степень формализации правореализации, подверженность отрасли политической конъюнктуре, существенная роль внеюридических регуляторов трудовых отношений, слабая разработанность обеспечительных механизмов трудовых прав, недостаточность государственного надзора, не всегда правильное разграничение интересов работника и работодателя. Делается вывод об имплицитном, объективном характере описанных дефектов, отмечается принципиальная невозможность их преодоления.

Ключевые слова: трудовое право России, история законодательства о труде, проблемы трудового права, антропология трудового права.

Russian Labor Law: System-Related Problems in its History and Modernity

N. V. DEMIDOV, PhD in law, associate professor
The National Research Tomsk Polytechnic University
30, Prospekt Lenina, Tomsk, Russia, 634050
E-mail: fra_nickolas@list.ru

The article analyzes system-related contradictions inherent to the development of the Russian labor law branch in XIX—XX. By means of historical-legal, comparative, dialectic methods the author investigates the roots of modern problems in law-making and law enforcement in legal regulation of hired labor relations. The author reveals negative factors in the development of the labor legislation, that are common for Russia and world leading countries. Among main evolutionary problems in labor law, the author considers excessive centralization, a high degree of the right enforcement formalization, susceptibility of the branch to political environment, an important role of non-legal regulators of labor relations, low development level of security arrangements for labor rights, inadequate government supervision, a division of employees and employers' interests, that is not always correct. The author draws the conclusion about the implicit, objective nature of the described defects and notes an essential impossibility to overcome them.

Keywords: Russian labor law, history of labor legislation, problems of labor law, anthropology of labor law.

DOI: 10.12737/14376

Система норм, регулирующих отношения по наемному труду, прошла в российском праве длительный исторический путь. При этом независимо от смены эпох становление и эволюция трудового права обуславливались рядом имплицитных вневременных качеств. Современная система правовых актов о труде стала итогом последовательного совершенствования общих концептуальных подходов и конкретных юридических норм. Этот процесс продолжается около 180 лет, если вести отсчет его существованию с принятия в 1835 г. Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму. Истоки сегодняшних проблем правовой регламентации отношений по труду, как и позитивные начала, закладывались в фабрично-заводском законодательстве Российской империи. Впоследствии дореволюци-

онные наработки совершенствовались представителями советского и постсоветского трудового права, которым удалось сформировать сбалансированную и цельную юридическую отрасль.

Эволюция российского трудового права представляет собой непрерывный поиск оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства на фоне меняющихся исторических условий. При универсальности этой концепции категория оптимальности в разное время трактовалась исходя из господствующей системы ценностей, политической и экономической обстановки. В период XIX — начала XX в. система норм о труде понималась как феномен, обслуживающий три категории интересов по степени убывания значимости: 1) запрос собственников средств производства на максимально продуктивное использование рабочей силы; 2) потребность политической

элиты в обеспечении национальных производительных сил, предотвращении конфликтов; 3) заинтересованность класса наемных рабочих в трудовых гарантиях. Верховенство экономических мотивировок над соображениями социального мира привело дореволюционную Россию к идее первоочередного обеспечения средствами законодательства нужд нанимателей. В попытке уйти от подобного дисбаланса советское трудовое право избрало модель приоритета интересов государства и работника. Отрасль получила социально-защитную миссию, ее задачей стала компенсация экономически подчиненного положения работника расширением его организационных возможностей. Наконец, 1990—2000-е гг. стали попыткой поиска компромисса между потребностями всех фигурантов рынка труда. Важно, что при любых переменах политического курса законодателем велась непрерывная работа по созданию системы сдержек и противовесов, установлению непротиворечивых правил в области наемного труда.

Единой закономерностью истории регламентации трудовых отношений в России выступает конкуренция между нормативными правовыми актами и внеюрисдикционными регуляторами. Ключевые подходы в упорядочении трудового найма вырабатывались в фабрично-заводском законодательстве XIX — начала XX в. В это время происходит переход от аграрного хозяйственного уклада и черт сознания к индустриальной цивилизации. С этим процессом связана объективация социальных регуляторов. С раннего Средневековья и до середины XIX в. общественное сознание признавало достаточными традиционные феодальные практики трудовых отношений. Ускорение технического прогресса, усложнение социальных связей, статистический рост числа рабочих диктовали отказ от моральных императивов в пользу позитивного права. С динамикой источников в пользу нормативных пра-

вовых актов прямо связана последовательная формализация отечественного трудового права. Под формализацией понимается предельно детальное и широкое по охвату нормативное предписание правил поведения для всех возможных трудовых общественных отношений, ограничение роли суда и договора. Российский законодатель планомерно следует этой экстенсивной стратегии в течение всей истории отрасли. Нормами права регламентируются как базовые формы отношений в сфере труда, так и их модификации, связанные с особенностями статуса субъектов или условий труда. Акцент в регламентации трудовых связей переносится на акты федерального уровня. Государственная монополизация регулирования трудовых отношений велась, особенно в советский и постсоветский период, с мотивацией защиты работника от злоупотреблений работодателя. При этом следует отметить невысокую правовую грамотность российского работника, которая компенсируется государственным попечением. Существуют и объективные исторические предпосылки: методологическое влияние разветвленного византийского права, а также фактор рецепции авторитарной монгольской государственности. Парадигма формализованного права стала системообразующей российской особенностью, страны Запада в значительной мере пошли по пути диспозитивного и договорного установления прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения, широких полномочий суда.

С точки зрения эффективности разграничения интересов сторон трудового договора формализация права двойственна. «Авторитарное» трудовое право стабилизирует рынки труда, предлагает фиксированные правила поведения, создает гарантии даже для пассивного работника. Однако эволюция отечественного трудового права по этому пути порождает и негативные последствия. Диалектика развития приво-

дит к тому, что экспансивное вмешательство государства во все аспекты трудовых отношений подчас переходит границы целесообразности. Возникает феномен бюрократизации трудового права. Для соблюдения законности первостепенным становится внешнее соблюдение процедур, а не реальное содержание отношений. Как следствие, работодатель пытается обойти законодательство, разработать алгоритмы такого обхода. Рассмотрение трудового спора во многом ограничивается буквой закона, на юрисдикционные органы возлагается функция технической сверки предъявленных доказательств с нормативной моделью. Размываются ориентиры справедливости, целесообразности, разумности, игнорируется «естественное трудовое право», в обыденном сознании снижается доверие к праву и государству. Статистика трудовых конфликтов утрачивает достоверность: критический объем нарушений трудовых прав остается невыявленным. Примером деструктивной формализации служит проблематика судебного доказывания в трудовом споре. Суды предпочитают документальные доказательства свидетельским показаниям, игнорируя тот факт, что на практике почти все документы хранятся у работодателя и отсутствуют в распоряжении работника. Другим проблемным аспектом формального правоприменения видится правовое регулирование отношений по расторжению трудового договора. Российский суд в спорах о нарушении процедуры увольнения в силу закона не рассматривает действительные причины расторжения договора, объективные интересы организации, разумность увольнения. При этом зарубежный опыт свидетельствует о неоценимой роли усмотрений суда в упорядочении трудовых отношений.

Недостатком формализации трудового права является последующая психологическая делегитимация любых источников права, кроме актов

государственных органов. Прежде всего умалется роль локальных нормативных актов, коллективных договоров. Работник и работодатель не склонны доверять правилам, за которыми не стоит государственный императив, властный авторитет.

Логика предельно детального централизованного регулирования трудовых отношений нарушается самим законодателем. Так, институт ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ) закреплен с прямым нарушением базовых принципов трудового права. В законе отсутствуют основания привлечения к такой работе, нет ограничения продолжительности. Формой компенсации вместо денежной оплаты установлен дополнительный отдых без связи с фактически отработанным временем. Некорректна легальная дефиниция ненормированного рабочего дня: категории «эпизодически» и «по необходимости» лишены содержания. Наличие института оплачиваемой сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) делает ненормированный рабочий день способом несправедливой эксплуатации работника. Существуют пробелы в системе норм о труде руководителя организации. Например, при его увольнении в связи с принятием собственником решения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 278 ТК РФ) законом не предусмотрено уведомление об увольнении, тогда как во всех случаях отсутствия вины работника такое извещение в российском праве обязательно. Эти и масса других пробелов полностью предсказуемы. Попытка централизованно предписать правила поведения для любого возможного случая изначально безуспешна. Однако отказаться от воплощения этого принципа с определенной критической точки стало для российского законодателя невозможным: приняв на себя гегемонию правового регулирования наемного труда, государство устраняет возможность восполнения пробела средствами децентрализованной

регламентации. Происходит «атрофия» локального нормотворчества и договорного трудового права: работник и работодатель вместо активных действий предпочитают ожидать государственной воли. Эта актуальная проблема обусловлена историческим подходом советского законодателя к сфере труда с публично-правовыми методами, с инструментарием административного права.

Следствием формализации российского трудового права становится количественная избыточность отраслевых источников права. В эволюции законодательства о труде прослеживается тенденция к постоянному увеличению объема прежде всего за счет подзаконных актов федерального уровня и актов высших судебных органов. При этом по мере усложнения и разветвления снижается его эффективность. Знание и понимание системы трудовых норм затрудняется не только для работника, но и — в достаточно полном объеме — для юриста. Сложности толкования, пропорционально равные для любого объема нормативного материала, соразмерно растут при экстенсивном нормотворчестве. Таким образом, дополнительно стимулируется правовая неграмотность, снижаются навыки в области защиты трудовых прав, растет общий правовой нигилизм.

Генеральной и вневременной проблемой российского трудового права является слабая разработанность механизмов реализации юридических норм. Недостаточность действительной защищенности работника характеризует отрасль уже на стадии ее зарождения. В частности, согласно указанному выше Положению 1835 г. на нанимателя возлагалась обязанность составить и довести до сведения каждого работника правила внутреннего распорядка. При прогрессивной природе самой новеллы процедурное обеспечение принятия, изменения, соблюдения правил отсутствовало. В Положении впервые закреплялись прави-

ла прекращения трудового правоотношения: наниматель получал право уволить рабочего за невыполнение обязанностей, а также в связи с «дурным поведением». Отсутствие конкретики в формулировках не должно оцениваться исключительно как архаика. В начале XXI в. во многом аналогично понимаются основания увольнения в трудовом праве Великобритании, США, Ирландии, Канады, Австралии¹. Как показывает зарубежный опыт, определяющими для гармонизации сферы наемного труда становятся не детально разработанные правила поведения, а технологии их правильной реализации.

При создании алгоритмов защиты от злоупотреблений дореволюционные юридические нормы способны были обеспечить сбалансированное существование трудовых отношений. К массовым систематическим нарушениям прав и интересов рабочих вело почти полное отсутствие государственного контроля за хозяйской властью. Фабричная инспекция в Российской империи не имела должных полномочий и кадрового обеспечения, зачастую использовалась в политических целях. За 30 лет своего существования инспекция масштабно реформировалась пять раз (в 1886, 1894, 1899, 1903, 1905 гг.). В этом свете важнейшим достижением советского законодателя нужно признать выработку системы действительной реализации норм трудового права. Сюда следует отнести создание всеобъемлющей сети профсоюзов, включение работников в управление организацией, активность партийных органов в предупреждении и разрешении трудовых конфликтов, большую работу по воспитанию трудовой правовой культуры. В то же время высокая эффективность обеспечи-

¹ См.: Dawn D. Bennett-Alexander, Laura P. Hartman. *Employment Law for business*. 7th ed. N. Y., 2012. P. 4; Richard C. Busse. *Your Rights at Work*. Illinois, 2005. P. 3.

тельных механизмов советского периода обуславливалась спецификой общественного строя, в котором государство выступало одновременно идеологом, законодателем, правоприменителем, работодателем и организатором профсоюзного движения. Лишившись патронажа, современное трудовое право вновь столкнулось с дореволюционной проблематикой низкой эффективности гарантий трудовых прав работника. Очевидно, что и решаться она должна с учетом исторического опыта, который предлагает, в сущности, только две модели: патерналистскую (детальный государственный надзор за социально-трудовыми отношениями, усиление публично-правовых начал) и цивилистическую (перенос акцента в реализации и защите трудовых прав в область инициативы участников трудового отношения). У каждой стратегии имеются принципиальные недостатки, которые в основном могут быть преодолены централизованными мерами, важны прежде всего полнота и последовательность этих мер.

Источником проблем особого рода является низкая правовая культура работника и работодателя. Формулировка фабричного инспектора начала XX в. С. Гвоздева применима ко всем периодам развития отечественного трудового права: «Прежде всего я должен констатировать, что чувство законности вообще у наших рабочих развито чрезвычайно слабо. Странно было бы, впрочем, и ожидать иного»². И если фактическая правовая неграмотность преодолима, то гораздо большие сложности всегда вызывали девиации сознания — правовые нигилизм и инфантилизм. Результатом становятся безнаказанное манипулирование законом со стороны работодателя, отказ работника от защиты нарушен-

ных прав. При внешнем, субъективном характере этой проблематики она становится мультипликатором, деформирующим протекание любых трудовых отношений.

Сложности реализации норм трудового права во все времена связаны с экономическим доминированием работодателя. В 1909—1910-х гг. при населении Российской империи в 113 млн количество крупных фабрик не превышало полутора сотен³, общее число рабочих в 1906 г. составляло 3,2 млн человек⁴. В это же время в США только профсоюзы Американской федерации труда насчитывали 2 млн членов. В целом в США в начале XX в. в 275 тыс. организаций трудилось около 24 млн работников⁵. В Германии в 1907 г. численность рабочих обрабатывающей, горной и строительной промышленности составляла 26 млн человек, еще столько же было занято в сельском хозяйстве и на транспорте⁶. Как следствие, в России предложение рабочей силы во много раз превышало спрос на нее, что заставляло рабочих мириться с ущемлением собственных прав ради сохранения работы. В таких условиях самостоятельная правовая защита не могла утвердиться в качестве привычки поведения. Оставшись нерешенной естественным эволюционным путем, эта проблема дореволюционного фабричного права досталась России начала XXI в. Опыт развитых зарубежных стран показывает, что преодоление дисбаланса между работником и работодателем возможно не столько средствами го-

³ См.: Свод отчетов фабричных инспекторов за 1909 г. СПб., 1910. С. 102.

⁴ См.: Численность и состав рабочих в России на основании Всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. Т. 1. СПб., 1906.

⁵ См.: Donald M. Fisk. American Labor in the 20th Century. URL: <http://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/american-labor-in-the-20th-century.pdf>.

⁶ См.: Klein F. Deutschland von 1897/98 bis 1917. Berlin, 1961. P. 10.

² Гвоздев С. Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики 1894—1908 гг.). М., 1911. С. 108.

сударственного надзора, сколько путем формирования механизмов реализации трудовправовых норм, а также через развитие социально-партерских отношений.

Деструктивной представляется зависимость российского трудового права от текущего политического курса. Вопреки преимущественно хозяйственному значению норм о труде они нередко использовались государством для достижения конъюнктурных целей. Такая практика сложилась уже в фабрично-заводском праве. В 1896 г. старший фабричный инспектор Владимирской губернии, направленный для посредничества между бастующими рабочими и администрацией, сообщил: «Я решил действовать, поставив целью ни в чем не уступать. Подобный образ действий казался мне необходимым как противовес сделанным перед этим в г. Коврове уступкам»⁷. Сложно считать мотивацию такого рода объективной, однако она вполне укладывалась в рамки консервативной идеологии Николая II. При этом уже в конце XIX в. в отечественной науке проводились исследования, предлагавшие новую правовую концепцию: «Главная цель всего законодательства — охрана обоюдных интересов работодателей и рабочих, недопущение чрезмерного увеличения прав тех и других»⁸. Д. И. Менделеев говорил о невозможности «продолжать прежний патриархальный образ хозяйственной деятельности»⁹. Однако дискуссия в обществе и достижения юридической науки край-

не ограничено влияли на развитие законодательства о труде.

Внеэкономическими тенденциями характеризовалось и советское трудовое право. Так, в 1927 г., после пяти лет восстановления национального хозяйства, руководству страны потребовалось ускоренное расширение промышленной базы. Государственная идеология объявила труд общим делом, служащим реализации коммунистической идеи и оборонным интересам. Началась эпоха приравнивания партийных документов к актам государственного управления. Отношения по наемному труду оказались под контролем органов исполнительной власти и фактически перестали быть частноправовыми. Либерализация 1950—1960-х гг. также протекала согласно кулуарным партийно-государственным установкам. Главным преобразованием хрущевских реформ стало не изменение норм права, а фактическое признание права работника на самостоятельное определение своей трудовой судьбы. В то же время отношения по труду так и не стали в полной мере частноправовыми, управляемыми интересами сторон при посредничестве государства. В результате принятие трудовых решений работником и работодателем вышло из области прямых предписаний, но во многих аспектах (нежелательность совместительства, усложнение увольнения в целях борьбы с текучестью кадров, искусственное стимулирование профсоюзной активности) управлялось негласными рекомендациями.

Инерция влияния политической конъюнктуры на юридическое регулирование сферы труда проявилась и в постсоветское время. При номинальном сохранении системы трудовых правовых норм изменилась практика их применения. Так, стихийно утратили свое значение меры общественного воздействия, которые ранее служили официальной дисциплинарной санкцией. Возник-

⁷ Шельмагин И. И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX века). М., 1947. С. 81.

⁸ Давидов И. А. Промышленное законодательство России // Фабрично-заводская промышленность и торговля России. СПб., 1896. С. 286.

⁹ Менделеев Д. И. Обзор фабрично-заводской промышленности и торговли России // Фабрично-заводская промышленность и торговля в России. СПб., 1896. С. 13.

ла практика заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Частный характер приобрело увольнение за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, тогда как Советское государство требовало за это обязательного наказания. Стимулирование труда стало осуществляться во внедокументальном порядке. Произошло самоустранение государства из области контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Резюмируя изложенное, можно утверждать, что современное российское трудовое право является одной из стадий неразрывного процесса технико-юридического, культурного, социального, научного развития. В то же время генезис и развитие отрасли характеризуются рядом деструктивных начал, системно свойственных любым историческим периодам. Среди таких «генетиче-

ских» проблем следует назвать подверженность правовой регламентации труда влиянию политической конъюнктуры, периодическое уклонение законодателя от учета объективных экономических закономерностей, конфликт между нормативным правовым регулированием и неправовыми практиками, чрезмерная формализация трудового права, не всегда оптимальная степень централизованности в регламентации отношений по труду, неразработанность обеспечительных механизмов трудовых прав, неразвитость правовой культуры. Объективный характер названных трудностей приводит к заключению о том, что их вряд ли возможно полностью ликвидировать. Однако это не должно означать отказа от противодействия их негативным последствиям и дальнейшего совершенствования трудового законодательства.

Библиографический список

- Dawn D. Bennett-Alexander, Laura P. Hartman. *Employment Law for business*. 7th ed. N. Y., 2012.
- Donald M. Fisk. *American Labor in the 20th Century*. URL: <http://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/american-labor-in-the-20th-century.pdf>.
- Klein F. *Deutschland von 1897/98 bis 1917*. Berlin, 1961.
- Richard C. Busse. *Your Rights at Work*. Illinois, 2005.
- Гвоздев С. *Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики 1894—1908 гг.)*. М., 1911.
- Давидов И. А. *Промышленное законодательство России // Фабрично-заводская промышленность и торговля России*. СПб., 1896.
- Менделеев Д. И. *Обзор фабрично-заводской промышленности и торговли России // Фабрично-заводская промышленность и торговля в России*. СПб., 1896.
- Свод отчетов фабричных инспекторов за 1909 г. СПб., 1910.
- Численность и состав рабочих в России на основании Всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. Т. 1. СПб., 1906.
- Шельмагин И. И. *Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX века)*. М., 1947.
-
-