

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

DOI: 10.19073/2306-1340-2017-14-3-32-35

ЗНАЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ О ТРУДЕ

ПОНОМАРЁВА Татьяна Михайловна*

✉ tmrabota@mail.ru

Ул. Короленко, 12, Омск, 644010, Россия

Аннотация. Цель авторского исследования заключается в поиске закономерностей развития трудового законодательства в России периода XIX–XX вв. Научное и практическое значение исследования заключается в постановке правовых проблем нормирования в трудо-правовой сфере с учетом анализа современной практики локального регулирования и судебных актов. Методология исследования включает системный подход и сравнительно-исторический анализ. Автор приходит к выводу, что эволюция российского трудового права представляет собой непрерывный поиск оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства на фоне меняющихся исторических обстоятельств. В результате исследования также сделаны выводы об общей формализации законодательства о труде, недостаточности контроля в данной сфере, необходимости стремления сторон трудовых отношений к балансу интересов.

Ключевые слова: трудовое право, формализация труда, источники трудового права.

The Value of the Legal Standards on Labor

Ponomareva Tat'yana M.**

✉ tmrabota@mail.ru

12 Korolenko st., Omsk, 644010, Russia

Abstract. The purpose of the Author's research is to find the patterns of development of labor legislation in Russia in the period of the 19th-20th centuries. The scientific and practical significance of the research is the formulation of legal problems of legal regulation in the field of labor relations, taking into account the analysis of modern practice of local regulation and judicial acts. The methodology of the study includes a systematic approach and comparative-historical analysis. The Author comes to the conclusion that the evolution of Russian labor law is a continuous search for an optimal balance of interests of the employee, employer and the state against the background of changing historical conditions. As a result of the study, conclusions were also drawn about the general formalization of labor legislation, the lack of control in this sphere, the need for the parties of labor relations to strive for balance of interests.

Keywords: labor law, formalization of labor, sources of labor law.

Система норм, регулирующих отношения независимо от смены эпох становление и эволюция трудового права обуславливались рядом по найму, прошла в российском праве длительный исторический путь. При этом скрытых вневременных качеств. Современная

* Доцент кафедры гражданского права Омской юридической академии, кандидат юридических наук.

** Docent of the Department of Civil Law at Omsk Law Academy, Candidate of Legal Sciences.

система правовых актов о труде стала итогом последовательного совершенствования общих концептуальных подходов и конкретных юридических норм. Этот процесс продолжается около 200 лет, если вести отсчет 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 дореволюционные 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 [3]. 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.

В попытке уйти от 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.

В современных условиях сущность трудового права нельзя сводить только к совокупности правовых средств защиты интересов «слабой» стороны – работника. Так называемая защитная концепция и теория договорного трудового права достаточно успешно сочетаются в российском законодательстве. Результатом изменения функ-

ций трудового права в рыночных условиях хозяйствования стало усиление хозяйской власти работодателя. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные правовые акты включены в систему источников трудового права и являются эффективным регулятором социально-трудовых отношений. Действующее законодательство о труде создает необходимые условия для регулирования трудовых отношений на уровне организации [3, с. 34–35].

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 внеюридическими 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 правовых актов прямо связана последовательная формализация отечественного трудового права. Государственная монополизация регулирования трудовых отношений велась, особенно в советский и постсоветский периоды, с мотивацией защиты работника от злоупотреблений работодателя. При этом следует отметить невысокую правовую грамотность российского работника, которая компенсируется государственным попечением.

Недостатком формализации трудового права является последующая психологическая делигитимация любых источников права, кроме актов государственных органов. В первую очередь умаляется роль локальных нормативных актов, коллективных договоров. Работник и работодатель не склонны доверять правилам, за которыми

не стоит государственный императив, властный авторитет 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» [1, с. 114].

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. Знание и понимание системы трудовых норм затрудняется не только для работника, но и в достаточно полном объеме для юриста. Таким образом, дополнительно стимулируется правовая неграмотность, снижаются навыки в области защиты трудовых прав, растет общий правовой нигилизм. И если фактическая правовая неграмотность преодолима, то гораздо большие сложности всегда вызывали девиации сознания – правовые нигилизм и инфантилизм.

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, сообщал: «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» [4, с. 96]. 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» [2, с. 615].

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. В результате принятие трудовых решений работником и работодателем вышло из области прямых предписаний, но во многих аспектах управлялось негласными рекомендациями.

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 «генетических» 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.

Примером отсутствия учета экономических реалий может служить практика фактического найма слаженного трудового коллектива – бригады работников, что подтверждается многочисленной судебной практикой, особенностью которой является процессуальное соучастие и предъявление исковых требований несколькими истцами¹. Однако это не должно означать отказа от противодействия их негативным последствиям и дальнейшего совершенствования трудового законодательства в поиске баланса интересов работников, работодателей и государства.

Список литературы

1. Гвоздев С. Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики 1894–1908 гг.). М., 1925. 263 с.

¹ Решение Нижнекам. гор. суда Респ. Татарстан от 10 марта 2017 г. № 2-723/2017 2-723/2017~М-14/2017 М-14/2017 по делу № 2-723/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/cp7VdcLUk3od/>

2. Давидов И. А. Промышленное законодательство России // Фабрично-заводская промышленность и торговля России. СПб., 1896. С. 615–636.
3. Пономарёва Т. М. Баланс интересов сторон трудового договора // Вестник Омской юридической академии. 2011. № 4 (17). С. 32–37.
4. Шелымагин И. И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX века). М., 1947. 187 с.

References

1. Gvozdev S. *Zapiski fabrichnogo inspektora (iz nablyudenii i praktiki 1894–1908 gg.)* [Notes of a Factory Inspector (From Observations and Practice of 1894–1908)]. Moscow, 1925. 263 p.
2. Davidov I. A. *Promyshlennoe zakonodatel'stvo Rossii* [Industrial Legislation of Russia]. *Fabrichno-zavodskaya promyshlennost' i trgovlya Rossii – Factory and Factory Industry and Trade of Russia*. St. Petersburg, 1896, pp. 615–636.
3. Ponomareva T. M. *Balans interesov storon trudovogo dogovora* [Balance Between the Interests of the Parties of Employment Contract]. *Vestnik Omskoi yuridicheskoi akademii – Vestnik of the Omsk Law Academy*, 2011, no. 4 (17), pp. 32–37.
4. Shelymagin I. I. *Fabrichno-trudovoe zakonodatel'stvo v Rossii (2-ya polovina XIX veka)* [Factory and Labor Legislation in Russia (2nd Half of the XIX Century)]. Moscow, 1947. 187 p.