

Тимошенко Р. И.

**Единство и дифференциация
правового регулирования
трудовых отношений
в отечественном законодательстве:
понятие и история**

Монография

Роман Иванович Тимошенко

**ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ
ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В ОТЕЧЕСТВЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:
ПОНЯТИЕ И ИСТОРИЯ**

Монография

Электронное текстовое издание

Санкт-Петербург
Научные технологии
2024

© Тимошенко Р. И., 2024
ISBN 978-5-907804-70-8

УДК 349.2
ББК 67.405.1
Т417

Тимошенко Р. И.

Т417 Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений в отечественном законодательстве: понятие и история [Электронный ресурс]: монография. – СПб.: Научные технологии, 2024. – 149 с. – URL: <http://publishing.intelgr.com/archive/pravovoe-regulirovanie-trudovikh-otnoshenii.pdf>.

ISBN 978-5-907804-70-8

В монографии проведен комплексный и всесторонний анализ единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, как по отдельности, так и в их сочетании, взаимосвязи. Изложены особенности и ключевые черты рассматриваемых явлений, позволяющих констатировать их наличие и отграничивать от смежных правовых категорий. Описана история становления и развития единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений в отечественном законодательстве до принятия Трудового кодекса Российской Федерации.

Монография публикуется в авторской редакции.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-907804-70-8

© Тимошенко Р. И., 2024
© Оформление. Издательство
«Научные технологии», 2024

Научное издание

Тимошенко Роман Иванович

**Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений
в отечественном законодательстве: понятие и история**

Монография
Электронное текстовое издание

Знак информационной продукции (в соответствии с законом № 436-ФЗ)
12+

Подписано к использованию 2.08.2024.
Объем издания – 1,5 МБ

Издательство «Наукоемкие технологии»
ООО «Корпорация «Интел Групп»
<http://publishing.intelgr.com>
E.mail: publishing@intelgr.com
Тел.: +7 (812) 945-50-63

ISBN 978-5-907804-70-8



9 785907 804708 >

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА I. ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ НАУКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ	7
§1. Понятие и обеспечение единства правового регулирования трудоу отношений	7
§2. Понятие дифференциации правового регулирования трудовых отношений	27
§3. Отличие дифференциации правового регулирования трудовых отношений от индивидуализации и дискриминации в трудовых отношениях	39
§4. Сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудоу отношений в отечественной науке трудового права.....	53
§5. Связь единства и дифференциации правового регулирования трудоу отношений с общеправовым принципом равенства	65
ГЛАВА II. ИСТОРИЯ ЕДИНСТВА И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ	81
§1. Единство и дифференциация правового регулирования в отечественном законодательстве о труде до его кодификации	81
§2. Единство и дифференциация правового регулирования в первых актах Советской власти и в кодексах законов о труде 1918, 1922, 1971 годов	111
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	130
БИБЛИОГРАФИЯ	133

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования

Вопросы единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений сегодня занимают одно из ключевых мест в науке трудового права. Данная проблематика приобрела свою актуальность более 100 лет назад и сохраняет ее поныне. Это может быть объяснено как теоретической важностью, так и практическим значением единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений для законодательства и правоприменения.

В целом общетеоретическому аспекту названной проблемы отводится важное место в научных изысканиях. Вместе с тем необходимо заметить, что в исследованиях более детальному анализу подвергается в первую очередь дифференциация правового регулирования трудовых отношений, тогда как соответствующее единство само по себе освещалось и освещается недостаточно полно. Данная тема в современной науке трудового права до сих пор не получала всестороннего исследования.

В настоящее время трудовое законодательство подвергается многочисленным изменениям, стремительно развивается в направлении большей дифференциации правового регулирования. Данный процесс позволяет с одной стороны учитывать разнообразные особенности трудовых отношений, с другой же – приводит к размыванию, эрозии единства правового регулирования. Это обстоятельство в научной литературе оценивается неоднозначно. В этой связи приобретают особую значимость примеры из истории единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, которая характеризовалась бурным и иногда противоречивым, но непрерывным развитием. Данные примеры могут служить подсказками и образцами для законодателя, а равно и для учёных, занимающихся соответствующими вопросами. Однако, к сожалению, исторический аспект затронутой проблемы слабо освещался в научных работах.

Приведённые обстоятельства убеждают в необходимости комплексного исследования единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, предпосылок и особенностей их возникновения, что и обусловило выбор темы.

Степень разработанности темы исследования

Значительный вклад в исследование вопросов единства и дифференциации правового регулирования внесли следующие отечественные учёные: М.И. Бару, И.С. Войтинский, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, В.М. Догадов, С.А. Иванов, П.Д. Каминская, С.С. Каринский, Р.З. Лившиц, М.В. Лушникова, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, С.Л. Рабинович-Захарин, Г.С. Скачкова, И.О. Снигирёва, Л.С. Таль, Л.А. Чиканова и др.

В последние десятилетия исследование вопросов, касающихся единства и дифференциации правового регулирования, было проведено в диссертационных работах Е.В. Астраханцевой, З.М. Ганеевой, А.З. Доловой, О.Н. Карпенко, А.М. Лескова, Н.Д. Потаповой, И.Ю. Рогалевой, В.Г. Самойлова, Г.С. Скачковой, Б.К. Сорокина, С.А. Устиновой, А.О. Харитоновой, Ф.Б. Штивельберга и др.

В то же время в науке трудового права вопросы единства правового регулирования трудовых отношений, истории развития единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений не являлись основным предметом данных исследований.

Цели и задачи исследования

Целью данной работы является комплексный и всесторонний анализ единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, как по отдельности, так и в их сочетании, взаимосвязи, выявление основных особенностей и ключевых черт рассматриваемых явлений, позволяющих констатировать их наличие и отграничивать от смежных правовых категорий, а также изучение истории становления и развития единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений в отечественном законодательстве до принятия Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Для достижения указанных целей были поставлены следующие задачи:

- а) проанализировать и обобщить научные представления о единстве правового регулирования трудовых отношений;
- б) установить обстоятельства, обеспечивающие единство правового регулирования трудовых отношений;
- в) выявить и сопоставить между собой особенности дифференциации правового регулирования трудовых отношений, индивидуализации и дискриминации в трудовых отношениях;
- г) показать связь единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений с общеправовым принципом равенства;
- д) определить основные тенденции, наличием которых характеризовалось развитие отечественного законодательства о труде в плане единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

ГЛАВА I. ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ НАУКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ

§1. Понятие и обеспечение единства правового регулирования трудовых отношений

В современной науке трудового права регулярно указывается на то, что правовому регулированию трудовых отношений в нашей стране присуще единство. Что же это такое?

В толковых словарях слово «единство» раскрывается как общность, полное сходство, цельность, сплочённость, неразрывность, взаимная связь, солидарность, отсутствие дробления, неделимость¹. Однако, это мало что скажет именно о единстве правового регулирования трудовых отношений.

Проблема единства правового регулирования трудовых отношений неоднократно поднималась в науке трудового права с 1920-х годов, причём исследователи обращали своё внимание на разные её аспекты. Заметим, что понятия «единство правового регулирования трудовых отношений» и «единство трудового права» зачастую употреблялись как синонимы.

Так, И.С. Войтинский, обратившийся к проблеме единства трудового права одним из первых, определял его как единство принципиальной постановки вопросов и единство общих постановлений. При этом его наличие обосновывалось распространением трудового законодательства на всю территорию страны для всех областей наёмного труда, как на государственные, так и на частные организации².

В определённой мере ему вторил В.М. Догадов, утверждавший, что единство трудового права создаётся трудовым законодательством, устанавливающим общие для всех трудящихся по найму положения³.

П.Д. Каминская, анализируя современную ей систему трудового законодательства, объясняла единство данной системы тем, что «Кодекс законов о труде 1922 г., охватывающий всю совокупность отношений, возникающих в связи с применением наёмного труда, последовательно проводит идею защиты лиц, работающих по найму, независимо от того, используется ли чужая физическая или умственная энергия, и независимо от того, является ли нанимателем частное или государственное предприятие»⁴.

¹ См.: Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка; Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000.

² Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., Л., 1925. С. 63 – 65.

³ Догадов В.М. Очерки трудового права. Л., 1927. С. 18.

⁴ Каминская П.Д. Очерки трудового права М., 1927. С. 29 – 30.

Несколько позднее А.Е. Пашерстник, рассуждая о советском трудовом праве, писал, что единство трудового права выражается в том, что нет ни одной категории работников, на которую не распространялась бы законодательная охрана труда; трудовое законодательство охватывает весь круг вопросов, связанных с применением труда, не оставляя неурегулированным ни один из существенных вопросов; единые принципы организации труда проводятся в жизнь как на государственных предприятиях (учреждениях), так и негосударственных; вопросы труда получают единообразное разрешение на всей территории страны⁵.

Б.Г. Бегичев указывал такие признаки единства правового регулирования трудовых отношений, как наличие единого законодательства, единый способ формирования субъективных прав и обязанностей субъектов трудового права, единство оснований возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений, единство способа защиты трудовых прав работников⁶.

Коллектив авторов работы «Советское трудовое право: вопросы теории» приводил перечень факторов единства трудового права, разделённых на группы. В их числе были названы политическая, экономическая и социальная основа государства, общие начала организации труда, принципы трудового права, такие юридические признаки, как общая цель правового регулирования, специфичность юридических средств воздействия на общественные отношения, составляющие предмет регулирования, равенство основных трудовых прав и обязанностей, общность средств реализации прав и осуществления обязанностей, установление в законодательстве о труде пределов дифференциации трудового права⁷.

В ХХI веке по вопросу единства правового регулирования трудовых отношений было высказано следующее.

Так, по мнению Г.С. Скачковой о единстве трудового права свидетельствуют основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (особенно выделялся принцип равенства); показателем единства трудового права является наличие единого кодифицированного акта, единство трудового права находит своё отражение в основных началах трудового законодательства, устанавливающих единую систему законодательства о труде⁸.

⁵ См.: Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 62 – 65.

⁶ Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. 1964. Выпуск 2. С. 137.

⁷ Советское трудовое право / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. М., 1978. С. 324 – 325.

⁸ Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. М.: МГИУ, 2003. С. 204 – 209.

И.К. Дмитриева обращала особое внимание на значение основных принципов трудового права для определения единства правового регулирования трудовых отношений: «основные принципы трудового права могут быть определены как особая правовая категория, представляющая собой исходные начала и основные положения, которые определяют единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития отрасли трудового права»⁹.

В.И. Миронов высказал позицию, согласно которой «единство правового регулирования труда проявляется в том, что в содержании трудового законодательства имеются общие нормы, закрепляющие общие принципы правового регулирования труда всех без исключения работников и работодателей». При этом такие нормы «носят общий характер, применимы во всех ситуациях, связанных с реализацией источников трудового права. В силу чего они обеспечивают единство при регулировании отношений, составляющих предмет трудового права»¹⁰.

Н.Д. Потапова поддерживала точку зрения, согласно которой единство правового регулирования трудовых отношений свидетельствует о внутренней неразрывной связи всей совокупности норм, регулирующих общественные отношения, составляющие предмет трудового права¹¹.

К.Н. Гусов утверждал, что единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, в единых трудовых правах и обязанностях как работников, так и работодателей, обеспечении средств их реализации¹².

И.А. Костян видела проявление единства трудового права в установлении правил, которые в равной мере обеспечивают реализацию права на труд всеми работниками, независимо от имеющихся особенностей. Точнее, речь ведётся об обеспечении равных условий, равных возможностей всем работникам¹³.

Т.С. Касьяненко утверждала, что единство правового регулирования трудовых отношений проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и работодателей на территории Российской Федерации¹⁴.

И.О. Снигирёва отмечала, что единство обеспечивается закреплённым законодательно пониманием трудового отношения, правовой формой, соблюдением

⁹ Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004. С. 142.

¹⁰ Трудовое право России. Учебник / Миронов В.И. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. Гл. 2, § 3. СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Потапова Н.Д. Общая характеристика концептуальных положений по проблемам единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений / Актуальные проблемы российского права, 2008, № 3. С. 213.

¹² Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 33.

¹³ Костян И.А. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 147.

¹⁴ См. также: Касьяненко Т.С. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений / Вестник экономики, права и социологии, 2014, № 3. С. 136.

которой служит основанием возникновения трудового правоотношения, существования этого правоотношения во времени (трудовой договор), основными принципами правового регулирования трудовых отношений. Само же единство правового регулирования трудовых отношений было определено как действие одних и тех же правовых предписаний во всех индивидуальных отношениях такого рода¹⁵.

Такое обилие мнений о единстве правового регулирования трудовых отношений на первый взгляд затрудняет понимание рассматриваемого явления. Однако, если присмотреться, то становится заметно, что представители науки трудового права обращали внимание не просто на разные аспекты единства правового регулирования трудовых отношений, а во многом на обстоятельства, обеспечивающие такое единство (далее также – предпосылки единства), которые можно определить как предварительные условия, исходные пункты¹⁶, т.е. обстоятельства или причины, которые порождают такое единство либо делают его возможным.

Совокупно из них можно составить такой список:

- а) политическая, экономическая и социальная основа государства;
- б) общие начала организации труда;
- в) единый предмет правового регулирования – трудовые отношения;
- г) единая система трудового законодательства;
- д) наличие в трудовом законодательстве общих норм, распространяющихся на:
 - всех без изъятия наёмных работников и работодателей (включая нормы, устанавливающие единый перечень трудовых прав и обязанностей для работников и отдельно для работодателей, в равной мере подлежащих обеспечению),
 - всю территорию страны,
 - все сферы применения наёмного труда;
- е) общие цели и задачи правового регулирования трудовых отношений;
- ё) принципы правового регулирования трудовых отношений (трудового права), в особенности принцип равенства;
- ж) трудовой договор как правовая форма, соблюдение которой служит основанием возникновения и существования трудового правоотношения;
- з) общность средств реализации прав и осуществления обязанностей (единство способов защиты трудовых прав работников);
- и) установление трудовым законодательством пределов дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

¹⁵ Снигирёва И.О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса / Трудовое право в России и за рубежом, 2017, № 2. С. 3 – 4.

¹⁶ Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка; Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка.

Приведённого перечня предпосылок единства правового регулирования трудовых отношений явно недостаточно для составления цельной картины рассматриваемого явления. Рассмотрим приведённые выше предпосылки по отдельности.

Прежде всего, стоит заметить, что сам термин «единство правового регулирования трудовых отношений» (что бы мы под ним не понимали, учитывая разные определения, данные в науке) в любом случае подразумевает наличие трудовых отношений (отношений, связанных с использованием несамостоятельного наёмного труда) и правовое регулирование данных отношений.

Как показывает история трудового права¹⁷ появление и развитие отношений, связанных с использованием несамостоятельного наёмного труда, потребовало достижения обществом определённого уровня развития, когда вольнонаёмный труд стал широко распространённым и востребованным экономикой явлением. Не случайно и развитие трудового законодательства как отдельной отрасли законодательства, регулирующей вольнонаёмный труд, совпадает с ростом запроса в экономике на наёмный труд лично свободных людей, а именно в эпоху промышленных революций и бурного развития капитализма. Тогда как о трудовом законодательстве (в указанном выше смысле) в предыдущую, феодальную, эпоху говорить не приходится в связи со значительным распространением принудительного труда лично зависимого населения.

Необходимо понимать, что полное отсутствие вольнонаёмного труда в принципе едва ли возможно: даже в рабовладельческих античных обществах встречались люди, которых сейчас можно было бы назвать наёмными работниками. Другое дело, что такая практика была скорее исключением, чем правилом¹⁸.

В общем, не может идти и речи ни о каком единстве правового регулирования трудовых отношений, если государством в принципе не осуществляется правовое регулирование таких отношений, например, в связи с их редкостью и невостребованностью в экономике.

Правовое регулирование отношений, связанных с использованием наёмного труда, как таковое подразумевает наличие корпуса источников права, посвящённых регламентированию указанных отношений. Необходимым условием для этого, на наш взгляд, является то, что сами отношения, связанные с использованием наёмного труда, «распространились» и усложнились настолько, что требуется вмешательство государства для их упорядочения, организации, что

¹⁷ Подробнее см., напр.: Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. Гл. 3; гл. 2 данной работы.

¹⁸ См., напр.: Трудовое право России: учебник / Под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. Глава 1 – Куренной А.М. С. 17.

возможно и на деле происходило только при определённом уровне развития экономики, общества, государства.

Другими словами, единству правового регулирования трудовых отношений (аналогично, впрочем, и правовому регулированию каких-либо других отношений) обязательно необходимы такие предпосылки как:

- а) трудовые отношения;
- б) правовое регулирование указанных отношений.

Названные предпосылки мы бы назвали основными, первичными, поскольку они появились до и существуют независимо от, но при этом необходимы для единства правового регулирования трудовых отношений, хотя непосредственно его не создают. В свою очередь указанные предпосылки основываются на определённом уровне развития государства, общества, экономики, характеризующемся массовым применением наёмного труда. Данные предпосылки на первоначальном этапе развития трудового права опосредовали дифференцированное правовое регулирование, а позднее – также и единое правовое регулирование.

Все остальные предпосылки, не умаляя их значимости, мы считаем вторичными, производными, поскольку они, так или иначе, вытекают из и невозможны без основных.

Уровень развития экономики, характеризующийся массовым применением наёмного труда, индикаторно указывался как фактор единства трудового права в работе С.А. Иванова, Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. Тогда, в 1978 году, речь шла о политической, экономической и социальной основе государства, а также общих началах организации труда.

Первый из названных факторов раскрывался как «социалистическая собственность на средства производства, сосредоточение власти в руках народа и конституционное закрепление народовластия, представительных органов, усиление социальной однородности общества», а второй обуславливался «действием объективных экономических законов социализма»¹⁹. Если абстрагироваться от терминологии той эпохи, то становится очевидно, что речь идёт об особенностях экономики и организации государства и общества.

Не вдаваясь в подробности, отметим, что отрицать массовое применение наёмного труда лично свободных граждан во второй половине 1970-х годов на территории нашей страны едва ли имеет смысл. По сути, авторы, назвав указанные выше обстоятельства факторами единства трудового права, обратили вни-

¹⁹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 324.

мание на достижение экономикой страны уровня развития, для которого свойственно массовое применение наёмного труда²⁰, а также на важность этого уровня для правового регулирования трудовых отношений, которое на тот момент характеризовалось, в том числе, и единством.

Трудовые отношения как явление возникли ещё до их целенаправленного правового регулирования, которое изначально имело дифференцированный характер, а потому сами по себе не определяют ни единого, ни дифференцированного правового регулирования. Названные отношения, появившись как таковые, со временем потребовали их правового регулирования и, соответственно, стали его предметом.

Кратко отметим некоторые устоявшиеся в науке представления о его особенностях.

Предмет трудового права – это комплекс общественных отношений, связанных с применением несамостоятельного (зависимого) труда²¹. Если точнее, то это не все отношения, связанные с трудом, а лишь те из них, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Н.Г. Александров называл такие отношения общественно-трудовыми²². Эти отношения связаны с использованием наёмного (несамостоятельного) труда и возникают между работниками и работодателями (иногда в них могут принимать участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов)²³.

Отношения, составляющие предмет трудового права, перечислены в статье 1 ТК РФ, выделяющей собственно трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения (например, по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя, материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, разрешению трудовых споров и др.).

Базовым элементом в комплексе отношений, составляющих предмет трудового права, естественно, является трудовое отношение. Хотя ТК РФ и использует множественное число – трудовые отношения, – уместнее всё-таки говорить о трудовом отношении в единственном числе, так как в строгом смысле слова существует только одно такого рода отношение, возникающее между работником и работодателем, которое, будучи урегулированным правом, существует в

²⁰ Следует уточнить, что указанного уровня развития экономика нашей страны достигла ранее 1970-х годов, ещё в царский период (Р.Т.).

²¹ См., напр.: Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А. Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2010. Гл. 2 – д.ю.н. А.Ф. Нуртдинова. С. 14.

²² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 7.

²³ Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного, М., 2008. Гл. 1 – проф. А.М. Куренной. С. 20.

качестве трудового правоотношения. Об этом в своё время убедительно писали советские учёные²⁴, чью позицию разделяет автор.

Единое трудовое правоотношение носит сложный характер, его содержание составляет комплекс взаимосвязанных прав и обязанностей сторон данного правоотношения, которые могут отличаться в каждом конкретном случае в зависимости, в частности, от личных особенностей (возраст, пол, состояние здоровья, образование, гражданство и др.), сферы применения труда работника. Тем не менее, особенностью каждого трудового правоотношения являются выявленные ещё Л.С. Талем²⁵ имущественный, организационный и личностный аспекты, качественно отличающие это правоотношение от любых иных.

Имущественный аспект трудового правоотношения проявляется главным образом в его возмездном характере: работа, которую выполняет каждый работник, должна быть оплачена в соответствии с количеством и качеством труда не ниже установленного минимального размера.

Организационный аспект характеризуется наличием в правоотношении, возникающем между любым работником и работодателем, элемента власти-подчинения. Работодатель обладает правом организовать трудовую деятельность работника по своему усмотрению, установить внутренний трудовой распорядок, а работник должен подчиняться требованиям работодателя и соблюдать действующий распорядок²⁶.

Личностный аспект предполагает личное выполнение порученной работнику работы, которую невозможно полностью или частично перепоручить, передоверить. Это связано с самой особенностью труда как такового – он неотделим от личности человека. Следовательно, вступая в трудовое правоотношение, работник обязуется предоставить именно свою рабочую силу для выполнения определённой трудовой функции.

Легальное определение собственно трудовых отношений ТК РФ даёт в статье 15, перечисляя ряд их признаков. Под ними понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда,

²⁴ См., напр.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: монография. – М.: Проспект, 2009; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

²⁵ Подробнее см.: Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006.

²⁶ Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А. Ф. Нуртдинова. Гл. 2 – д.ю.н. А.Ф. Нуртдинова. С. 15-16.

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В то же время Рекомендация № 198 Международной организации труда о трудовом правоотношении (2006 г.) приводит несколько иной перечень признаков трудового отношения²⁷. Это, например, выполнение работы в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны, интеграция работника в организационную структуру предприятия, выполнение работы исключительно или главным образом в интересах другого лица, личное выполнение работы работником, выполнение работы в соответствии с определенным графиком, предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу, оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы, отсутствие у работника финансового риска и др.

Не вступая в дискуссию о предмете трудового права (поскольку данный вопрос выходит за рамки настоящего исследования), в рамках этой работы мы будем понимать под трудовыми отношениями общественные отношения по непосредственному применению труда лично свободного наёмного работника в производственной (хозяйственной, иной) деятельности, под контролем и в интересах работодателя²⁸.

Наличие отношений, связанных с использованием наёмного труда, само по себе ещё не является достаточной предпосылкой для единства правового регулирования трудовых отношений. Государство также должно осуществлять правовое регулирование данных отношений. Невозможно рассматривать правовое регулирование каких-либо отношений, не касаясь при этом вопроса о законодательстве (его системе) или, говоря иначе, о совокупности нормативных правовых актов²⁹, в данном случае – актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, источников трудового права³⁰.

На важность трудового законодательства для единства правового регулирования трудовых отношений указывали многие исследователи (см. выше). Тем

²⁷ См. также: Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика / Трудовое право в России и за рубежом, 2016, № 4.

²⁸ Подробнее см.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948; Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2005; Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006; Тангин М.А. Предмет правового регулирования отношений в сфере наемного труда: вопросы теории и практики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016; Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты / Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 3 – 6 и др.

²⁹ См. также: Анциферова О.В. Система законодательства: понятие и структура / Вестник Челябинского государственного университета, Серия 9. Право, 2002, № 1(3), С. 5 – 13.

³⁰ Далее понятие «система законодательства» используется именно в указанном значении (Р.Т.).

не менее, полагаем, что само по себе такое законодательство (его система) не обязательно создаёт единство правового регулирования.

Например, современная система российского трудового законодательства характеризуется чёткой иерархичностью составляющих её нормативных актов. Иерархичность эта формируется рядом законодательных положений.

Конституция Российской Федерации как основной закон страны, имеющий высшую юридическую силу на её территории, во-первых, сама содержит ряд положений, касающихся наёмного труда (например, статьи 30, 37 и другие), во-вторых, относит общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации к источникам российского права, в том числе, соответственно, и трудового. В-третьих, Конституция Российской Федерации относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и её субъектов.

Среди федеральных законодательных актов важнейшее место в ряду источников трудового права занимает ТК РФ.

В статье 5 ТК РФ закреплена иерархия источников трудового права, что исключает возможность противоречия актов с меньшей юридической силой актам, имеющим большую юридическую силу. Получили своё место в этой системе и такие специфические источники как коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В указанной статье установлен однозначный приоритет ТК РФ по отношению к иным федеральным законам, содержащим нормы трудового права: «в случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс», а «если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс».

С учётом федеративного устройства России законодательно разграничены полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В статье 6 ТК РФ определён закрытый перечень вопросов, отданных для решения только федеральным органам государственной власти. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации предоставлено право принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесённым к полномочиям федеральных органов государственной власти. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые органами государственной власти субъектов Российской Федерации, применяются только при

условии, что они не противоречат федеральным законам и не ухудшают положение работников.

Не могут также ухудшать положение работников локальные нормы и нормы, устанавливаемые в договорном порядке, что обеспечивается соответственно статьями 8 и 9 ТК РФ.

Такая иерархия является результатом длительного развития трудового законодательства в нашей стране. В 1920-е годы, в период действия Кодекса законов о труде 1922 г., когда учёные впервые стали отмечать наличие единства отечественного трудового права, система его источников имела несколько иной вид, но, тем не менее, была чётко выстроена.

Так, И.С. Войтинский отмечал принцип иерархии в построении системы советского законодательства. В составе советского трудового законодательства он призывал различать общесоюзное трудовое законодательство, трудовое законодательство союзных республик, местное трудовое законодательство. При этом первое и второе из них подразделялись на постановления, издаваемые разными центральными органами власти как всеобщей компетенции, так и специальной компетенции, соответственно СССР или союзной республики. К местному законодательству относились постановления, издававшиеся местными органами власти. Выделялись также и внезаконодательные нормы, а именно: коллективные договоры, решения третейских судов, регулирование по «профсоюзной» и «хозяйственной» линиям (например, директивы ВЦСПС³¹, ЦК³² профсоюза или ВСНХ³³), совместное регулирование профсоюзных и хозяйственных органов³⁴.

Казалось бы, прослеживается обусловленность единства правового регулирования трудовых отношений наличием системы трудового законодательства. Однако до кодификации трудового законодательства, например, в 1913 году в нашей стране тоже была определённая система законодательства о труде, только иная: применялся Свод законов Российской империи, содержащий в себе отдельные части о регулировании труда фабрично-заводских, сельских и других категорий работников. Несмотря на наличие системы законодательства как таковой о единстве правового регулирования трудовых отношений в то время говорить не приходится: хотя такое единство и начинало зарождаться, регулирование труда, тем не менее, имело ярко выраженный дифференцированный характер³⁵.

Иначе говоря, нельзя согласиться с утверждением о том, что трудовое законодательство (т.е. система нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения, связанные с наёмным трудом) само по себе – в силу

³¹ Здесь и далее – Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (Р.Т.).

³² Центральный комитет (Р.Т.).

³³ Высший совет народного хозяйства (Р.Т.).

³⁴ Подробнее см.: Войтинский И.С. Указ. соч. С. 22 – 30.

³⁵ Подробнее – в главе 2 данной работы (Р.Т.).

факта своего наличия – порождает единство правового регулирования трудовых отношений. На наш взгляд, оно служит лишь одной из его предпосылок.

Однако не стоит забывать, что всякий нормативный правовой акт – это, прежде всего, выраженное в письменной форме решение компетентных государственных органов, в которых содержатся нормы права³⁶. Сама правовая норма всегда адресована некоему кругу лиц, определённых видовыми признаками (человек, гражданин, работник, работодатель и т.д.), она рассчитана на вид, неограниченное число определённых в общей форме случаев и отношений и реализуется каждый раз, когда возникают предусмотренные ею обстоятельства и ситуации³⁷. Другими словами, правовое регулирование конкретных отношений осуществляется с помощью определённых правовых норм, распространяющихся на некий круг лиц. Это применимо, в том числе, и к трудо-правовым нормам, действующим в отношении разных групп лиц.

Выше мы указывали, что ряд специалистов по трудовому праву (например, И.С. Войтинский, В.М. Догадов, П.Д. Каминская и др.) из всего массива трудо-правовых норм выделяли в том числе так называемые общие нормы (постановления), о которых прямо или иносказательно говорили как о предпосылке (в названном выше смысле) единства правового регулирования трудовых отношений. Под такими нормами обоснованно понимались нормы, которые распространяются на:

- всех работников и работодателей,
- всю территорию страны,
- все сферы применения наёмного труда.

Умалять важность общих норм для правового регулирования трудовых отношений бессмысленно. Общие нормы трудового законодательства, по справедливому замечанию Н.Г. Александрова, «обеспечивают единство в регулировании условий труда работников независимо от отрасли труда, от особенностей различных профессий, специальностей, квалификации, от особенностей технической организации труда и экономически-географического положения предприятия»³⁸. При этом не имеет значения ни вид трудового договора, ни характер выполняемой работы, место работы, условия труда, организационно-правовая форма и форма собственности на имущество работодателя, так как это единство в равной степени обеспечивается для всех лиц, работающих по трудовому договору³⁹.

³⁶ См., напр.: Теория государства и права: учебник / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало, 2013. Гл. 25 – проф. М.Н. Марченко. С. 530.

³⁷ См., напр.: Там же. С. 600.

³⁸ Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова М. 1972. С. 147.

³⁹ Скачкова Г.С. Указ. соч. С. 205.

Как отмечается в научной литературе, общие нормы составляют основу отрасли права, устанавливают минимальный, гарантированный государством уровень прав и обязанностей работников и в итоге обеспечивают стабильность отрасли и её существование в целом⁴⁰.

По существу, основное значение общих норм заключается в том, что каждый работник (также и работодатель) вправе претендовать на минимальный уровень защиты со стороны государства. Слово «минимальный» не должно вводить в заблуждение: в данном контексте его следует понимать исключительно как уровень, который установлен для всех без исключения работников (или работодателей), при этом ни для одной их категории не могут быть установлены меньшие, «худшие» гарантии. Вместе с тем допускается установление дополнительных гарантий, но уже для отдельных категорий работников (или работодателей), такие дополнительные гарантии устанавливаются сверх общих минимальных гарантий, как бы прибавляются к ним.

Примеров общих норм, на самом деле, множество. Так, к ним следует отнести нормы, устанавливающие права и обязанности для всех работников и работодателей, нормы о порядке заключения трудового договора, минимальном размере оплаты труда, о минимальной продолжительности ежегодного отпуска, о максимальной продолжительности рабочей недели, об охране труда, о дисциплине труда, общие основания прекращения трудового договора и т.д.

В значительной своей части теоретические исследования значения общих норм трудового права были сделаны в советское время и основывались на действовавшем тогда трудовом законодательстве. Однако полученные выводы вполне применимы и к современному российскому трудовому законодательству.

Так, анализ ТК РФ показывает, что в его составе имеются нормы, распространяющиеся на разные группы лиц, прежде всего непосредственно на работников и работодателей. При этом часть из указанных норм касается вообще всех работников и работодателей (общие нормы), часть (специальные нормы) – только отдельных, специально указанных, групп работников (несовершеннолетние, работники определённых профессий и др.) и работодателей (религиозные организации, субъекты малого предпринимательства и др.). Трудо-правовые нормы делятся также по территории действия в соответствии со статьёй 13 ТК РФ, в связи с чем можно говорить о работниках на территории Российской Федерации в целом или о работниках в отдельных местностях страны (определённый субъект Российской Федерации, особые климатические зоны и др.).

Соглашаясь с выводами специалистов о том, что общие нормы трудового законодательства (в указанном выше смысле) – это нормы, которые затрагивают

⁴⁰ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М., 2015. С. 17.

всех работников и работодателей любых сфер, отраслей применения наёмного труда, считаем в то же время, что такие нормы являются не просто предпосылкой единства правового регулирования трудовых отношений как явления.

Выше было показано, что правовое регулирование трудовых отношений осуществляется с помощью отдельных правовых норм, а именно трудо-правовых норм. Часть трудо-правовых норм является общими нормами и регулирует определённым образом все трудовые отношения на территории страны, в частности устанавливая минимальный уровень гарантий для всех работников. Такие нормы называются общими только потому, что с их помощью осуществляется правовое регулирование трудовых отношений вообще любых лиц, на которых в принципе распространяется трудовое законодательство (в указанном выше смысле). Действие общих трудо-правовых норм, оказываемый ими эффект, особенность правового регулирования, которое ими осуществляется, среди специалистов по трудовому праву обозначается как единство правового регулирования трудовых отношений.

В данной ситуации прослеживаются закономерности:

– если есть трудо-правовые нормы, то, значит, есть правовое регулирование трудовых отношений, осуществляемое в пределах, очерченных указанными нормами,

– если есть общие трудо-правовые нормы, то, соответственно, есть единство правового регулирования трудовых отношений, которое ограничивается указанными нормами.

Из этого следует, что единство как особенность правового регулирования трудовых отношений означает, прежде всего, одинаковый подход по отношению ко всем работникам (работодателям) без учёта каких-либо их особенностей в регулировании тех вопросов, на которые распространяются общие трудо-правовые нормы. То есть на деле мы можем вести речь только о единстве в регулировании отдельных частных аспектов указанных отношений. И чем больше таких частных аспектов охватывается общими нормами, тем больший уровень единства правового регулирования трудовых отношений можно констатировать.

Полное, абсолютное единство правового регулирования трудовых отношений значило бы распространение общих трудо-правовых норм вообще на весь круг отношений, составляющих предмет трудового права. История законодательной практики нашей страны не приводит примеров такого абсолютного единства.

Общие трудо-правовые нормы, порождая единство правового регулирования трудовых отношений, одновременно являются и «воплощением» данной особенности отечественного трудового законодательства, которая проявляется посредством указанных норм.

Предпосылки единства правового регулирования трудовых отношений можно рассматривать также как обстоятельства, обуславливающие общность норм, или причины, ввиду которых часть норм трудового законодательства распространяется на всех без исключения работников (работодателей) на территории страны.

В качестве предпосылки единства иногда называются общие цели и задачи правового регулирования трудовых отношений⁴¹. Поскольку правовое регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством (в широком смысле), а само такое законодательство принимается для осуществления правового регулирования трудовых отношений, то, соответственно, цели и задачи указанных регулирования и законодательства суть одно и то же.

Впервые задачи трудового законодательства были закреплены в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, вступивших в силу с 1 января 1971 года. В статье 1 Основ приводились такие задачи⁴² как содействие росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

Такие же задачи были изначально закреплены и в позднее вступившем в силу Кодексе законов о труде РСФСР 1971 года. Отметим здесь, что несколько позднее Указом Президиума ВС РСФСР от 5 февраля 1988 г. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года был дополнен новой задачей: улучшение качества работы. При этом и в Основах, и в Кодексе 1971 года было чётко зафиксировано распространение их действия на всех работников.

Тем не менее, цели и задачи современного российского трудового законодательства, изложенные в статье 1 ТК РФ, отличаются от ранее установленных. Так, его целями являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и указанных иных непосредственно связанных с ними отношений.

Перечисление в ТК РФ конкретных целей трудового законодательства, по мнению С.П. Маврина, придаёт правовому регулированию труда «социальный

⁴¹ См., напр.: Советское трудовое право / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. М., 1978. С. 324 – 325.

⁴² Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. называли их целями (Р.Т.) – см.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 325.

акцент», что способствует созданию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека⁴³. Анализируя значение целей трудового законодательства, Ю.П. Орловский, в частности, обратил внимание на то, что «государство устанавливает гарантии как для всех работников, так и отдельно для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите...»⁴⁴.

Заметим, что в целях и задачах трудового законодательства не обозначались какие-либо обособленные группы, категории работников, даже напротив подчёркивалась их направленность к каждому отдельному работнику и работодателю, что позволяет сделать вывод о том, что для достижения и выполнения названных целей и задач необходимо наличие общих трудо-правовых норм.

В отечественном трудовом законодательстве цели и задачи правового регулирования трудовых отношений до 1971 года не формулировались, что не мешало учёным-трудо-викам констатировать единство правового регулирования трудовых отношений, а законодателю вводить общие трудо-правовые нормы. Соответственно, данная предпосылка не может рассматриваться как обязательная, необходимая для обеспечения указанного единства. Единство правового регулирования возможно и без законодательного закрепления его целей и задач.

Важнейшей предпосылкой единства правового регулирования трудовых отношений в научной и учебной литературе по трудовому праву обоснованно назывались принципы правового регулирования трудовых отношений, при этом особенно выделялся принцип равенства.

Принципы права – многогранное, многозначное и сложное понятие, по поводу которого высказывались различные позиции.

Обобщение множества мнений было проведено И.К. Дмитриевой, которая отметила, что «можно, во-первых, выделить определение принципов как идей, признанных в обществе основополагающих ценностей, основных начал, выражающих сущность права и его главное содержание. Во-вторых, принципы права обладают высшей императивностью и универсальностью. В-третьих, принципы права действуют независимо от того, получили ли они закрепление непосредственно в нормах (нормах-принципах), или путем «косвенной фиксации выражены в ряде норм». В-четвертых, принципы долговечнее норм, они остаются неизменными в течение длительного времени по сравнению с правовыми нормами, соответствующими тому или иному историческому периоду. В-пятых, принципы права направлены на его развитие и должны служить ориентиром в области правотворчества, В-шестых, регулятивное значение принципов права

⁴³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / 3-е издание, пересмотренное. Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. НОРМА, ИНФРА-М, 2015. СПС «КонсультантПлюс».

⁴⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / 7-е издание, исправленное, дополненное и переработанное. Отв. ред. Ю.П. Орловский. КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. СПС «КонсультантПлюс».

проявляется не только в правотворчестве, но и в применении норм или институтов отрасли права и при толковании. Но применение конкретных норм вне всякой связи, «вразрез» с соответствующими принципами права может привести к непониманию или искажению смысла правовых норм. В-седьмых, принципы права проявляют себя в процессе формирования, развития и функционирования права»⁴⁵.

Принципы права принято подразделять с точки зрения их иерархии на принципы права в целом (общеправовые), межотраслевые, отраслевые (отдельных отраслей), правовых институтов⁴⁶.

Значение принципов права для правового регулирования сложно переоценить. Так, О.Э. Лейст считал, что общие принципы служат упорядочению общественных отношений, обеспечивают общую направленность, единство юридической системы, единые основы правового регулирования⁴⁷.

И.К. Дмитриева писала, что регулятивное значение принципов трудового права проявляется не только в правоприменительной деятельности, но и в том, что они, как исходные начала, находят своё выражение, как правило, в виде общих и универсальных правовых предписаний, которые носят фундаментальный характер и обладают значительно большей стабильностью, чем обычные нормы. Принципы трудового права являются определяющей основой реализации, осуществления правовых норм. Принципы, как отмечается, имеют важное регулятивное значение в правоприменительной деятельности, а также при восполнении пробелов в правовом регулировании труда. Основные принципы трудового права наряду с предметом и методом обеспечивают единство норм отрасли трудового права, отличают данную отрасль от других отраслей. Они выражают единство – связь между системой права (отрасли) и источниками, т.е. наряду с предметом и методом служат основой объединения в единую систему норм. Принципы трудового права дают основу для правильного применения норм, их толкования и восполнения пробелов⁴⁸.

С.А. Иванов, относя принципы трудового права к числу факторов, определяющих единство трудового права, особо выделил принцип равенства: «этот принцип лежит в основе трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех граждан независимо от возраста, пола, национальности и расы, физиологических и иных признаков»⁴⁹. Продолжая свою мысль, он указывал: «Другой ас-

⁴⁵ Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004. С. 99.

⁴⁶ Там же. С. 121.

⁴⁷ Общая теория права: Учебник для юридических вузов /Под общ. ред. А.С. Пиголкина. М., 1997. С. 155 – 156.

⁴⁸ Подробнее см.: Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004. С. 140 – 143.

⁴⁹ Советское трудовое право / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. С. 326.

пект этого принципа – равенство сторон трудового правоотношения, проявляющееся в реализации права на труд путём заключения трудового договора ... и в других элементах трудового правоотношения, решаемых в договорном порядке»⁵⁰.

Соглашаясь с вышеуказанным мнением, отметим, что считаем принцип равенства важнейшей предпосылкой и единства, и дифференциации правового регулирования трудовых отношений на современном этапе развития трудового права. Значимость указанного принципа для правового регулирования трудовых отношений подтверждается тем, что он предполагает принятие общих и специальных норм, направленных на обеспечение равного правового статуса, равноправия всех лиц, учёт их особенностей в целях обеспечения равенства возможностей⁵¹.

Ещё одной предпосылкой единства правового регулирования трудовых отношений И.О. Снигирёва называет трудовой договор как правовую форму, соблюдение которой служит основанием возникновения и существования трудового правоотношения. С данной позицией сложно согласиться, поскольку трудовой договор сам по себе как соглашение, оформляющее возникшее (возникающее) между работодателем и работником трудовое отношение:

а) в равной степени успешно опосредует возникновение и существование трудового правоотношения в рамках любого правового регулирования (единого или (и) дифференцированного). Об этом позволяет судить регулирование трудовых отношений в нашей стране до появления и увеличения значения общих трудо-правовых норм, проведения кодификации трудового законодательства. Так, правовое регулирование трудовых отношений тогда имело ярко выраженный дифференцированный характер, труд отдельных категорий работников регулировался специальными нормами, по-разному, хотя трудовые отношения (в указанном выше смысле) возникали в силу соглашения сторон (договора о найме, трудового договора)⁵²;

б) не устанавливает общих трудо-правовых норм, а может лишь воспроизводить их в своих положениях;

в) существует в рамках определённого правового регулирования трудовых отношений, подвергается воздействию законодательства, т.е. имеет зависимый, подчинённый характер по отношению к правовому регулированию и, соответственно, не может обуславливать его единство.

⁵⁰ Там же. С. 326-327.

⁵¹ Подробнее – в §5 данной главы (Р.Т.).

⁵² Подробнее – в главе 2 данной работы (Р.Т.).

В качестве предпосылки единства правового регулирования трудовых отношений иногда называется общность средств реализации прав и осуществления обязанностей (единство способов защиты трудовых прав работников).

Так, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский к таким средствам относили: право профсоюзов осуществлять надзор и контроль за соблюдением всех правовых норм, регулирующих труд работников, установление в общегосударственном законе исчерпывающего перечня государственных органов и общественных организаций, на которых возлагается защита трудовых прав граждан, и обеспечение соблюдения ими трудовых обязанностей, регламентация порядка рассмотрения трудовых споров, распространяемого на всех работников.

Защита трудовых прав предусматривается и в современном законодательстве, так что вышеприведённая позиция, высказанная в 1978 году, в целом остаётся актуальной. Однако согласиться с ней, с тем, что указанные обстоятельства являются предпосылкой единства правового регулирования, едва ли возможно.

В настоящее время защита трудовых прав рассматривается с разных сторон: как элемент системы трудового права, состоящий из отдельных его институтов, как принудительный способ осуществления в установленном законом порядке субъективного права, как совокупность правовых средств, направленных на пресечение правонарушений, восстановление нарушенного права, устранение препятствий в реализации отдельными субъектами принадлежащих им прав и свобод⁵³.

В любом случае правомерная защита трудовых прав, так или иначе, основывается на правовых нормах, обуславливается правовым регулированием. Невозможно представить себе, например, защиту трудовых прав работника профсоюзами по правилам, противоречащим установленным нормам права, с согласия государства.

Распространение защиты трудовых прав на всех работников (работодателей) значит распространение на них правовых норм, на основании которых такая защита осуществляется. Такие нормы «всеобщего» действия, как было показано выше, называют общими. Иначе говоря, защита трудовых прав всех работников (работодателей) осуществляется на основании общих правовых норм, то есть её возможность является следствием наличия таких норм.

Соответственно, защита трудовых прав, осуществляемая на основании правовых норм, является не предпосылкой, а скорее проявлением, одним из выражений единства правового регулирования трудовых отношений.

⁵³ См., напр.: Трудовое право России: учебник / Под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. Глава 17 – Костян И.А. С. 512.

Фактором (в терминологии данной работы – предпосылкой) единства правового регулирования трудовых отношений в работе С.А. Иванова, Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского также названо установление трудовым законодательством пределов дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Так, указанными специалистами было отмечено, что «единство ... обеспечивается и дифференцированным регулированием. Но правильный тезис о том, что дифференциация, если она определяется объективными критериями, способствует единству, требует установления пределов этой дифференциации. Должны быть определены органы, устанавливающие дифференцированные нормы, круг вопросов, подлежащих дифференцированному регулированию». Далее указывается, что это должно быть сделано в акте, имеющем всеобщую сферу действия. Реализация задачи, которую призвана решить дифференциация, обеспечивает наиболее эффективное воздействие трудового права на регулируемые им общественные отношения⁵⁴.

Проблема пределов дифференциации правового регулирования трудовых отношений в современной России была обстоятельно изучена Ф.Б. Штивельбергом. Данный автор в определённой мере вторил советским специалистам в части определения пределов дифференциации. Так, по его мнению, «дифференциация трудового права допустима в случае, когда эффективное правовое регулирование невозможно с помощью общих норм, и такая дифференциация имеет цель обеспечить равенство возможностей в сфере труда лиц, осуществляющих трудовую деятельность в неодинаковых условиях, или способствует реализации производственной функции трудового права»⁵⁵.

Другими словами, установление пределов дифференциации можно представлять, как разграничение случаев, когда для эффективного правового регулирования достаточно только общих норм, а когда – необходимы нормы специальные. При этом такое разграничение устанавливается общеобязательным актом. Наличие пределов дифференциации, в свою очередь, побуждает законодателя вводить в действие по мере надобности как общие, так и специальные нормы. Соответственно, рассмотрение пределов дифференциации правового регулирования в качестве одной из предпосылок единства правового регулирования вполне уместно.

Проведённый анализ позволяет утверждать, что единство правового регулирования трудовых отношений порождается совокупностью и взаимосвязью его предпосылок. Ни одна из них сама по себе не обуславливает такого единства.

⁵⁴ Советское трудовое право / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. С. 327 – 328.

⁵⁵ Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России Дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 162 – 163.

Более того, рассмотренные предпосылки обуславливают единство только в совокупности. Каждая отдельная предпосылка вне этой совокупности не порождает непременно единства, а может в равной мере обеспечивать и дифференцированное правовое регулирование – противоположность единому.

Единство правового регулирования трудовых отношений, как и всякая абстрактная категория, представляет собой предельно общее, фундаментальное понятие, отражающее наиболее существенные, закономерные связи и отношения реальной действительности⁵⁶. Такими связями и отношениями реальной действительности применительно к единству правового регулирования трудовых отношений являются связи и отношения между предпосылками такого единства.

§2. Понятие дифференциации правового регулирования трудовых отношений

Противоположностью рассмотренного единства правового регулирования выступает дифференциация правового регулирования.

Дифференциация правового регулирования трудовых отношений привлекала внимание многих исследователей в сфере трудового права, которые, рассматривая её под разными углами, акцентировали внимание на тех или иных её особенностях.

Отметим, что само слово «дифференциация» (от лат. *differentia* – разность, различие) означает: разделение, расчленение, расслоение целого на различные части, формы и ступени⁵⁷, разделение, расчленение на отдельные разнородные элементы⁵⁸, выделение, разграничение, обособление⁵⁹. В целом, во многих толковых словарях общей тематики приводятся схожие значения указанного слова⁶⁰.

В юридических словарях также можно найти значение «дифференциации». Так, например, в Энциклопедическом словаре по трудовому праву дифференциация определяется как «различия в правовых нормах, обусловленных спецификой содержания, характера и условий труда рабочих и служащих»⁶¹. В другом словаре по трудовому праву под дифференциацией понимаются «различия в правовых нормах, обусловленные местом, условиями работы, правовым статусом

⁵⁶ См. также: *Философский энциклопедический словарь* / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П.Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. М.: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.

⁵⁷ *Словарь иностранных слов*. М.: Рус. яз., 2001. С. 171.

⁵⁸ *Толковый словарь иностранных слов* Л.П. Крысина. М.: Русский язык, 1998.

⁵⁹ Чудинов А.Н. *Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка*. 3-е изд. СПб. 1910.

⁶⁰ См. также: Александрова З.Е. *Словарь синонимов русского языка*. С. 121; *Российский энциклопедический словарь*. Кн. 1. А-Н. / Гл. ред. А.М. Прохоров. С. 464.

⁶¹ *Трудовое право: Энциклопедический словарь*. – 4-е изд. / Гл. ред. Иванов С.А. М.: Советская энциклопедия, 1979. С. 108.

организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, половозрастными особенностями работника и иными факторами»⁶².

Одним из первых исследовал дифференциацию в отечественном трудовом праве С.Л. Рабинович-Захарин, который первоначально понимал под ней «всякие различия и градации в нормах, зависящие от тех или иных условий работы»⁶³. Позднее он развил свою позицию и называл дифференциацией правовых норм, понимаемой как метод правового регулирования трудовых отношений, «такие различия в нормах трудового права для разных категорий работников, которые вытекают из характера и содержания трудовых отношений»⁶⁴. При этом названный учёный относил к основному содержанию дифференциации правового регулирования трудовых отношений «коррективы к общим нормам, приспособление общих норм к отдельным категориям работников в зависимости от условий труда и повышение или понижение гарантий для них по сравнению с общими нормами»⁶⁵.

Ф.М. Левиант под дифференциацией трудового права понимала разделение его норм в соответствии с основными видами регулируемых ими трудовых отношений; деление норм трудового права в соответствии с внутренней градацией основных видов трудовых отношений в зависимости от отрасли народного хозяйства, условий труда, характера трудовой связи работника с предприятием и иных особенностей труда⁶⁶.

В.И. Смолярчук указывал, что «дифференциация – особое регулирование общественных отношений, устанавливающее (в порядке дополнения к актам общего законодательства или в порядке изъятия из этих актов) специальные правила, относящиеся только к данной области, к определённому кругу лиц, к определённому району и т.п.»⁶⁷.

В.Н. Толкунова считала, что «дифференциация трудового права – это обусловленные объективными устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различия в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующие общие положения правового регулирования труда применительно к разным категориям работников, но находящихся в различных условиях труда»⁶⁸.

⁶² Словарь по трудовому праву / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: БЭК, 1998. С. 93.

⁶³ Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права. Дисс... канд. юрид. наук. С. 17.

⁶⁴ Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 100-101.

⁶⁵ Там же. С. 95.

⁶⁶ См.: Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Изд-во ЛГУ. 1960. С. 26.

⁶⁷ Проблемы трудового права / Отв. ред. В.И. Смолярчук. М.: Юрид. лит., 1968. С. 40.

⁶⁸ Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / Советское государство и право. 1968. № 11. С. 45.

Е.Н. Давыдова определила дифференциацию трудового законодательства как «отражение в нормах права многообразия особенностей применения труда, обусловленное федеративным характером государства, обширной территорией с различными климатическими условиями, спецификой условий труда в отраслях народного хозяйства и психофизиологическими особенностями работников»⁶⁹.

Г.С. Скачкова рассматривала дифференциацию норм трудового законодательства как «разграничение правовых норм на основе юридически значимых факторов в целях конкретизации общих положений трудового законодательства к отдельным категориям работников»⁷⁰.

Ф.Б. Штивельберг полагал, что «дифференциация трудового права – это обусловленное объективными обстоятельствами законодательное разделение правовых норм на общие, регулирующие труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий работников»⁷¹.

И.Ю. Рогалева дифференциацией норм трудового законодательства назвала «различие в правовом регулировании труда работников по определённым устойчивым признакам, которое выражается в подразделении правовых норм в зависимости от условий труда, характера трудовой связи работника с работодателем и особенностей личности работника (пола, возраста, состояния здоровья)»⁷².

Несмотря на использование отличающихся терминов (дифференциация в трудовом праве, дифференциация правовых норм, дифференциация трудового законодательства и т.д.), очевидно, что исследователи, в общем, говорят об одном – о том, что в рамках данной работы называется дифференциацией правового регулирования трудовых отношений. Данная особенность трудового права определяется ими по-разному. Между тем, в позициях различных специалистов по данному вопросу можно выделить и общие моменты. Так, при анализе дифференциации правового регулирования трудовых отношений неизбежно встаёт вопрос об отличающихся условиях труда, особенностях субъектов трудового правоотношения, общих и специальных нормах.

Общие нормы, составляющие остоу трудового законодательства, являются в настоящее время и одной из основ для дифференциации, которая, как иногда отмечается, «сама по себе самостоятельного значения не имеет, а представляет

⁶⁹ Давыдова Е.Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Вестник Ленинградского университета. Экономика. Философия. Право. Вып. 4. 1978. № 23. С. 78.

⁷⁰ Скачкова Г.С. Указ. соч. С. 220.

⁷¹ Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России Дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 29.

⁷² Рогалева И.Ю. Дифференциация норм трудового права. Дисс. ... канд. юр. наук. М. 2010. С. 58-59.

собой отступление от общей нормы»⁷³ (согласиться с приведённым утверждением можно лишь отчасти, если принять во внимание тот факт, что общие нормы являются развитием специальных). Такого рода отступления выражаются в специальных правовых нормах, которые специалистами по трудовому праву традиционно подразделялись на несколько видов: нормы-изъятия, нормы-дополнения и нормы-приспособления⁷⁴.

Первым детально исследовал этот вопрос С.Л. Рабинович-Захарин, который писал, что соотношение между общей и специальной нормой может проявляться в одной из следующих форм:

а) специальная норма составляет изъятие из общей нормы трудового законодательства в том смысле, что она признаёт отдельные условия неприменимыми в определённой сфере отношений;

б) специальная норма дополняет общую норму в смысле установления добавочных гарантий или льгот;

в) специальная норма, не изменяя объема прав и обязанностей, установленных общей нормой, лишь приспособляет последнюю к данным специфическим условиям, детализируя порядок и методы её применения⁷⁵. Данные положения сохраняют свою актуальность и поныне.

При более детальном рассмотрении заметно, что нормы-изъятия предусматривают, что общие правила, установленные соответствующими правовыми нормами, не применяются по отношению к отдельным категориям работников по причинам как объективного, так и субъективного характера. В числе таких норм можно назвать нормы, например, запрещающие применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Также нормой-изъятием может устанавливаться особое, отличное от общего правило для отдельной категории работников.

Например, согласно статье 296 ТК РФ работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня вместо двух недель, предусмотренных в общей норме – статье 80 ТК РФ.

⁷³ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. С. 17; см. также: Костян И.А. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 145-151.

⁷⁴ Подробнее см., напр.: Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права. Дисс....канд. юрид. наук. М., 1947. С.104; Астрахан Е.Н., Каринский С.С. Теоретические вопросы систематизации советского трудового законодательства М., 1982. С.399; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 351.

⁷⁵ Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Изд. АН СССР, 1952. С. 104.

Нормы-дополнения в литературе⁷⁶ подразделяются на несколько разновидностей. Во-первых, это нормы, устанавливающие дополнительные гарантии, льготы и преимущества компенсационного и защитного характера:

– применяемые для компенсации воздействия неблагоприятных производственных (вредные и (или) опасные условия труда) и климатических (работа в местностях с особыми климатическими условиями) факторов на здоровье работника (например, предоставление дополнительных отпусков соответствующим категориям работников, установление сокращённой продолжительности рабочего времени лицам, занятым во вредных и опасных условиях труда, применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей и др.);

– предоставляемые отдельным категориям работников (несовершеннолетние, лица с семейными обязанностями, инвалиды и т.д.), нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите (например, установление сокращённой продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних и инвалидов I и II групп, предоставление отпуска по уходу за ребёнком лицу, осуществляющему фактический уход за ним, предоставление несовершеннолетним работникам дополнительных гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, при привлечении к материальной ответственности и т.д.)⁷⁷.

Во-вторых, это нормы, устанавливающие в отношении отдельных категорий работников дополнительные правила, которые действуют наряду с общими правилами, предусмотренными для всех работников, и закрепляют повышенную ответственность, обусловливаемую спецификой трудовой функции. Наиболее показательными примерами таких правил могут служить дополнительные основания увольнения для некоторых категорий работников (руководителей, работников, выполняющих воспитательные функции⁷⁸, и других), а также возможность применения иных, по сравнению с предусмотренными ТК РФ, видов дисциплинарных взысканий (например, по отношению к работникам различных видов транспорта, атомной энергетики и др.).

Нормы-приспособления, как отмечается в научной литературе, не представлены в чистом виде в современном трудовом законодательстве, высказывается мнение, что такие нормы поглощаются нормами-дополнениями, являются

⁷⁶ См.: Каринский С.С. Дифференциация и унификация трудового законодательства. Правоведение. 1966. № 3. С. 52; Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. 1972. С. 150-151; Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. 1976. С. 44-45; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник М. 2005. С. 49-50; Рогалева И.Ю. Указ. соч. С. 53-54; Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. С. 19-20 и др.

⁷⁷ См. также: Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. С. 19.

⁷⁸ См. также: Тимошенко Р.И. Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора / Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 53 - 59.

разновидностью последних⁷⁹. Нормы-приспособления, не отменяя действия общих норм, приспособливают их к специфичным отношениям, т.е. дополняют общие положения законодательства о труде. Такую же функцию выполняют и нормы-дополнения, как отдельный вид специальных норм. Так что с позицией о том, что нормы-приспособления признаются частным видом норм-дополнений, вполне можно согласиться, учитывая, что и российский законодатель в статье 251 ТК РФ не говорит о нормах-приспособлениях, упоминая только нормы-изъятия и нормы-дополнения.

Хотя ранее в качестве примера нормы-приспособления С.С. Каринский называл возможность установления двух или более равнодопустимых вариантов режима работы, распространяющихся на отдельные категории работников, занятых в различных условиях производства, Например, применение в одних условиях производства 6-дневной рабочей недели с одним днём отдыха, в других условиях – 5-дневной рабочей недели с двумя днями отдыха⁸⁰.

С.Ю. Головина в числе норм-приспособлений называет правило о проведении аттестации государственных служащих не чаще одного раза в два года, но не реже чем раз в четыре года⁸¹. Однако данная позиция оспаривается на том основании, что обязательность и периодичность проведения аттестации государственных служащих представляют собой дополнительное правило, предусмотренное специальным федеральным законом для данной категории работников⁸².

Следует заметить, что упоминание в ТК РФ только норм-изъятий и норм-дополнений не исключает наличия специальных норм другого вида. Так, ещё в советское время М.И. Бару высказал предположение о существовании четвёртой разновидности специальных норм, а именно норм-альтернатив, которые предоставляют право выбора определенного варианта поведения из нескольких возможных, предусмотренных правовой нормой⁸³. Эта позиция была сначала раскритикована, так как «практически речь идёт о замене норм-приспособлений нормами-альтернативами»⁸⁴.

Однако в настоящее время мнение о существовании норм-альтернатив получило поддержку некоторых исследователей.

⁷⁹ См., например: Штительберг Ф.Б. Указ. соч. С. 34; Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 290; Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. С. 20-21; Саликова Н.М. Проблемы соотношения дифференциации и дискриминации в оплате труда / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 94-95.

⁸⁰ См.: Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / Правоведение. 1966. № 3. С. 53.

⁸¹ См.: Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М.: Дело, 2003. С. 11.

⁸² См.: Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. С. 21.

⁸³ См.: Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права / Советское государство и право. 1971. № 10. С. 48.

⁸⁴ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ соч., С. 354.

Например, Г.С. Скачкова полагает, что «идея, высказанная М.И. Бару, получает свое непосредственное подтверждение в действующем трудовом законодательстве, которое предоставляет в некоторых случаях право выбора той или иной нормы не только правоприменяющему органу, но и самому работнику»⁸⁵. Ф.Б. Штивельберг утверждает, что «нормы-альтернативы находят свое отражение в современном трудовом законодательстве, в связи с чем их выделение вполне обоснованно»⁸⁶.

Примерами норм-альтернатив могут служить, в частности:

– статья 59 ТК РФ, предоставляющая в некоторых случаях право выбора между срочным трудовым договором и трудовым договором, заключаемым на неопределённый срок;

– статья 94 ТК РФ, закрепляющая максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и при этом позволяющая эту продолжительность увеличивать;

– статья 96 ТК РФ, позволяющая устанавливать для некоторых групп творческих работников порядок работы в ночное время, отличный от установленного законом.

Считаем необходимым согласиться с мнением о том, что наличие норм-альтернатив является слабым местом трудового законодательства, так как они, по сути, позволяют на вполне законных основаниях (как правило, на основании договоренностей, достигнутых социальными партнёрами, с использованием установленных трудовым законодательством форм социального партнёрства) снижать уровень гарантий работникам. Имея возможность выбора, работодатель при первой же возможности предпочтёт тот вариант, который будет наименее для него затратным, независимо от того, что положение работника от этого может ухудшиться. Полагаем, что усиление договорных начал, диспозитивности в трудовом праве возможно и без снижения гарантий работникам.

Т.Ю. Коршунова и М.А. Бочарникова в этой связи справедливо отмечают, что «увеличение доли норм-альтернатив в ТК РФ свидетельствует о довольно тревожной тенденции: посредством механизмов социального партнёрства ... принуждая работников снизить уровень, установленный Кодексом, законодатель фактически предоставляет работодателям право не применять те или иные меры социальной защиты, установленные с целью исключить объём воздействия вред-

⁸⁵ Скачкова Г.С. Указ. соч. С. 235.

⁸⁶ Штивельберг Ф.Б. Указ. соч. С. 34.

ных факторов на организм человека». По сути, речь идет «о законодательном закреплении механизма отказа от защитных механизмов, предусмотренных ТК РФ»⁸⁷.

Помимо рассмотренных видов специальных норм С.С. Каринский выделял ещё одну их разновидность. Так, этот учёный указывал, что дифференциация условий труда осуществляется также при помощи правовых норм, устанавливающих порядок применения некоторых положений трудового законодательства к тем категориям трудящихся, на которых в целом законодательство о труде не распространяется⁸⁸. Конкретными примерами таких норм были названы правила об условиях труда старателей и оперативных работников милиции⁸⁹. В рамках данной работы условно назовём данную разновидность норм нормами-распространениями, поскольку они распространяют действие трудового законодательства на новые сферы.

Такие нормы можно встретить и в современном российском законодательстве. Например, в соответствии со статьёй 73 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁹⁰ трудовое законодательство субсидиарно применяется к отношениям, связанным с гражданской службой, т.е. оно распространяется на государственных гражданских служащих в части, не урегулированной вышеуказанным Федеральным законом. Соответствующая норма закреплена и в части седьмой статьи 11 ТК РФ.

Важнейшим для понимания дифференциации правового регулирования трудовых отношений является вопрос уровня нормативного правового акта в системе источников трудового права, которым могут учитываться те или иные особенности субъектов трудового отношения. И.О. Снигирёва справедливо заметила, что «нередко дифференциация ... понимается ... как любые различия, причём установленные нормативными актами любого уровня и даже трудовым договором. При таком подходе стирается грань между объективно необходимыми особенностями и различиями..., нивелируются уровни правового регулирования»⁹¹.

Установление специальных норм или особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников в Российской Федерации статьёй 6

⁸⁷ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. С. 24.

⁸⁸ Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / Правоведение. 1966, № 3. С. 49.

⁸⁹ Там же. С. 54.

⁹⁰ Опубликован в изданиях: «Парламентская газета», № 140-141, 31.07.2004, «Российская газета», № 162, 31.07.2004, «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004, № 31, ст. 3215.

⁹¹ Снигирёва И.О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса. С. 3.

ТК РФ отнесено к ведению федеральных органов государственной власти: указанные особенности могут устанавливаться федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом в силу части шестой статьи 11 ТК РФ особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с ТК РФ. Однако в данном вопросе ТК РФ содержит внутреннюю несогласованность.

Так, согласно действующей редакции части первой статьи 252 ТК РФ особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также другими основаниями устанавливаются уже трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (заметим, что статья 252 ТК РФ в редакции, действовавшей до принятия федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, такого противоречия не содержала.). В соответствии со статьёй 5 ТК РФ трудовое законодательство состоит из указанного Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Кроме того, в соответствии с частью второй статьи 6 ТК РФ органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти.

Налицо несовпадение перечней актов, которыми могут устанавливаться специальные нормы, предусмотренных статьями 6 и 252 ТК РФ. Указанное очевидное противоречие в законодательстве необходимо устранить, внося соответствующие изменения в ТК РФ.

Анализ нормативных правовых актов, не относящихся к федеральному законодательству, показал, что в основной своей массе такие нормативные правовые акты, затрагивающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, устанавливают дополнительные гарантии для работников категорий, уже выделенных в федеральном законодательстве. В данном случае противоречий с ТК РФ нет – предоставление дополнительных гарантий в целом не возбраняется. В то же время на уровне субъектов Российской Федерации иногда принимаются нормативные правовые акты, выделяющие новые категории работников.

Так, например, глава 4 Закона г. Москвы от 9 декабря 1998 г. № 29 «О торговой деятельности в городе Москве»⁹² выделяет работников торговли. Однако никаких новых специальных норм в данном законе не приводится – вместо этого идёт отсылка к федеральному законодательству либо воспроизводятся его положения.

В то же время Закон Оренбургской области от 17 ноября 2011 г. № 557/140-V-ОЗ «О статусе работника организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Оренбургской области»⁹³ устанавливает ряд дополнительных особенностей, не предусмотренных в ТК РФ. Это, с одной стороны, ограничения (например, запрет принимать от получателя социальных услуг подарки, денежное вознаграждение, услуги в связи с исполнением должностных обязанностей, запрет осуществлять социальное обслуживание близких родственников), с другой стороны – дополнительные права и льготы.

Также остаётся открытым вопрос об учёте особенностей работников и работодателей при регулировании труда на коллективно-договорном и локальном уровнях. Вопрос этот вытекает из вышеуказанной несогласованности между собой статей 6 и 252 ТК РФ.

Статья 252 ТК РФ позволяет утверждать, что дифференциация возможна также и на локально-правовом уровне при принятии работодателями локальных нормативных актов, а также в рамках социального партнерства при принятии социальными партнерами соглашений и коллективных договоров на различных уровнях. То есть подразумевается, что специальные нормы, опосредующие дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, могут принимать также органы социального партнёрства, работодатели, принимающие локальные нормативные акты самостоятельно, без необходимости получения согласия конкретного работника (в необходимых случаях с учётом мнения представительного органа работников либо по согласованию с ним). Локальные нормы в работе С.А. Иванова, Р.З. Лившица, Ю.Л. Орловского даже были названы верхним «этажом» дифференциации, рассматривались в качестве одного из видов дифференциации⁹⁴.

С таким подходом в настоящее время с учётом действующего законодательства можно согласиться только отчасти.

Статья 251 ТК РФ определяет особенности регулирования труда как нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопро-

⁹² Опубликован в газете «Тверская, 13» от 21 – 27 января 1999 г., № 4, в журнале «Нормативные акты для бухгалтера», от 4 февраля 1999 г., № 3, в московском выпуске газеты «Экономика и жизнь» от 5 февраля 1999 г., № 3, в «Вестнике мэрии Москвы», № 6, март 1999 г., в «Ведомостях Московской городской Думы», № 1, 1999 г.

⁹³ Опубликован в газете «Оренбуржье» от 24 ноября 2011 г. № 184.

⁹⁴ Подробнее см.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.Л. Указ соч. С. 323 – 324.

сам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. В соответствии с частью четвёртой статьи 8 и частью второй статьи 9 ТК РФ ни локальные нормативные акты, ни акты социального партнёрства не могут ухудшать положение, ограничивать права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При системном толковании статьёй 8, 9 и 251 ТК РФ получается, что особенности регулирования труда, устанавливаемые на коллективно-договорном и локальном уровнях, не могут ухудшать положения работников. Если и возможны какие-либо отличия от трудового законодательства, то только в сторону улучшения положения работника, на что также обращается внимание в последнем предложении части первой статьи 252 ТК РФ.

И.О. Снигирева по этому поводу писала, что «ограничение применения общих правил означает ухудшение правового положения работников, что не допускается трудовым законодательством. ... Изъятия из общих норм допустимы только федеральным законодательством и только когда они компенсируются дополнительными гарантиями, преференциями, льготами»⁹⁵.

Получается, что полномочия по установлению специальных норм у работодателей и социальных партнёров ограничены одним «направлением», тогда как федеральный законодатель вправе устанавливать специальные нормы, как улучшающие, так и ухудшающие положение работника (работодателя). Иначе говоря, полномочия федерального законодателя в рассматриваемом вопросе – «полноценны», тогда как у работодателей и социальных партнёров – «урезаны».

Специальные нормы, устанавливаемые на коллективно-договорном и локальном уровнях, поскольку они могут только улучшать положение работников, не являются особенностями регулирования труда в том смысле, который заложен в статье 251 ТК РФ, так как они не могут ограничивать применение общих правил или предусматривать для отдельных категорий работников дополнительные правила, которые каким бы то ни было образом ухудшают положение работника. Это позволяет утверждать, что учёт особенностей на коллективно-договорном и локальном уровнях дифференциацией правового регулирования не является.

Для чего же законодатель вводит специальные нормы или, говоря иначе, осуществляет дифференциацию правового регулирования трудовых отношений?

Как можно было заметить, рассмотрение дифференциации в трудовом праве не обходится без упоминания особенностей регулирования труда отдельных категорий работников. Категории работников – это, по сути, группы работ-

⁹⁵ Снигирёва И.О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса. С. 4.

ников, объединённые общностью некоторых признаков, называемых также основаниями или критериями дифференциации. Особенности регулирования труда или специальные нормы могут иметь совершенно разный характер и природу, однако все они базируются (по крайней мере, должны) на объективно существующих особенностях субъектов трудовых отношений или особенностях их труда, условий труда.

По мнению П.Д. Каминской, именно разнообразие условий труда требует специального правового регулирования с учётом всех особенностей той или иной сферы приложения труда⁹⁶. А.С. Пашков придерживался схожей позиции: «Различия в характере и условиях труда порождают объективную необходимость в существовании таких норм, которые призваны отразить специфические особенности труда граждан»⁹⁷.

Наличие специальных правовых норм в трудовом законодательстве естественным образом обусловлено и необходимо. И в данном случае речь не идёт о дискриминации в сфере труда.

Согласно статье 3 ТК РФ не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. То есть наоборот, закрепляя особенности правового регулирования, законодатель тем самым способствует (или стремится к) обеспечению равенства прав и возможностей работников.

В своё время М.И. Бару обращал внимание на то, что дифференциация происходит в результате выравнивания гарантий для участников процесса труда или устранения различий в регулировании определённых условий труда⁹⁸. Иначе говоря, основная цель дифференциации состоит в том, чтобы, приспособив общую правовую норму в отношении отдельных категорий работников, обладающих неодинаковыми способностями или работающих в разных условиях, обеспечить равенство возможностей в трудовых отношениях различных категорий работников⁹⁹.

⁹⁶ См. Каминская П.Д. Очерки трудового права. С. 33.

⁹⁷ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л.: Изд-во Ленинград. университета, 1966. С. 101.

⁹⁸ См.: Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права. С. 47.

⁹⁹ См. также: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68 - 82. СПС «Консультант-Плюс».

Представляется необходимым обратить внимание и на другой аспект дифференциации. В связи с тем, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений представляет собой следствие наличия специальных норм, адресованных определённым категориям работников, получается, что:

а) субъектом дифференциации является законодатель. Несмотря на то, что статья 252 ТК РФ позволяет выделять новые категории работников не только федеральным органам государственной власти, преимущественно только федеральный законодатель и делает это, тогда как остальные субъекты, наделённые правом принятия специальных норм, устанавливают дополнительные гарантии и льготы, улучшающие положение работников, что не может считаться дифференциацией правового регулирования в полном смысле этого слова;

б) объектом дифференциации являются трудовые отношения отдельных категорий работников. Это значит, что специальные правовые нормы являются нормами с ограниченным кругом действия, так как они распространяются не на всех работников, а на определённую их часть, в отличие от общих норм, применимых ко всем работникам.

§3. Отличие дифференциации правового регулирования трудовых отношений от индивидуализации и дискриминации в трудовых отношениях

Выше были отмечены основные особенности дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Данные особенности имеют большое значение для отграничения дифференциации от смежных явлений, таких как индивидуализация трудовых отношений и дискриминация в трудовых отношениях.

Дифференциацию правового регулирования трудовых отношений и индивидуализацию трудовых отношений некоторые учёные иногда отождествляют¹⁰⁰, рассматривая последнюю как высшую степень дифференциации. Однако с этой позицией сложно согласиться.

Само слово «индивидуализация» ориентирует на индивида, отдельного, конкретного человека. Различные словари содержат следующие определения данного слова. Так, индивидуализацией называют:

- выделение индивидуальных особенностей из первоначального безразличия¹⁰¹,
- обособление, выделение одного лица из ряда других¹⁰²,

¹⁰⁰ См.: Курс российского трудового права. СПб., 1996. Т. 1. С. 354.

¹⁰¹ Энциклопедический словарь Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона. СПб, 1890 – 1907.

¹⁰² Чудинов А.Н. Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. 1910.

– выделение, обособление кого-чего-нибудь по индивидуальным свойствам¹⁰³,

– выделение личности или особи по её индивидуальным свойствам; принятие во внимание особенностей каждого индивидуума¹⁰⁴.

Соответственно, под индивидуализацией трудовых отношений можно понимать учёт особенностей отдельных работников (но не их категорий). Похожим образом определяет рассматриваемое явление и А.М. Лушников: «индивидуализация представляет учёт особенностей субъекта на индивидуально-договорном уровне, своеобразное углубление дифференциации, но уже выходящее за её пределы»¹⁰⁵. В то время как дифференциация, напомним, подразумевает учёт особенностей труда отдельных *категорий*, т.е. *групп* работников.

Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Российской Федерации осуществляется на нескольких уровнях (не считая международно-правового): нормативно-правовом (нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления), локально-правовом (в соответствии со статьёй 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями), договорном, который в соответствии со статьёй 9 ТК РФ подразумевает заключение, изменение, дополнение коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

Нормативно-правовое регулирование, независимо от того, каким субъектом нормотворчества оно осуществляется, по своей сути адресовано индивидуально неопределённым группам лиц, что вытекает из самого существа права. Применительно к трудовым отношениям это означает, что оно затрагивает права, обязанности и интересы всех работников либо отдельных их категорий (групп). Также и локальное регулирование, относящееся к низшей ступени в иерархии нормативных правовых источников трудового права, направлено на персонально неопределённых лиц.

¹⁰³ Толковый словарь иностранных слов Л.П. Крысина. М.: Русский язык, 1998.

¹⁰⁴ Новый словарь иностранных слов. 2009; похожее определение также см.: Большой словарь иностранных слов. Издательство «ИДДК», 2007.

¹⁰⁵ Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г.) / Юридическое образование и наука. 2009. № 3. С. 6.

Локальные нормативные акты можно с определённой долей условности приравнять к нормативным правовым актам в связи с тем, что они тоже характеризуются нормативностью, означающей отсутствие у таких актов персонально определённого или конкретного адресата, т.е. их действие распространяется на всех или часть работников организации (например, правила внутреннего трудового распорядка), а также неоднократностью применения содержащихся в этих актах правил¹⁰⁶. Из этого следует, что учёт особенностей отдельного, конкретного работника на нормативно-правовом уровне регулирования, осуществляемого органами государственной власти, и локально-правовом уровне не осуществляется.

Договорный уровень подразделяется на коллективно-договорный и индивидуально-договорный.

Коллективно-договорное регулирование, подразумевающее заключение соглашений и коллективных договоров между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), а также в необходимых случаях органами государственной власти, органами местного самоуправления, является одной из форм социального партнёрства в сфере труда. В соответствии с определением, данным этому понятию в статье 23 ТК РФ, оно направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Как можно заметить, акцент сделан на интересах работников и работодателей, то есть не индивидуально определённых лиц. Отметим также, что коллективные договоры и соглашения признаются в отечественном трудовом законодательстве (статьи 40 и 45 ТК РФ) и в науке трудового права источниками права ввиду того, что содержат нормативные положения и характеризуются отсутствием персонально определённого или конкретного адресата, а также неоднократностью применения содержащихся в них положений¹⁰⁷.

Стороны коллективно-договорного регулирования, а также перечень вопросов, которые могут быть рассмотрены на данном уровне (в соответствии со статьями 41 и 46 ТК РФ это вопросы регулирования труда всех или части работников), позволяют утверждать, что и на этом уровне регулирования учёт особенностей конкретного работника не осуществляется.

Индивидуально-договорное регулирование предусматривает заключение трудового договора (в случае необходимости также дополнительных соглашений к нему), который, исходя из статьи 56 ТК РФ, является соглашением между

¹⁰⁶ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / 3-е издание, пересмотренное. Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰⁷ Подробнее см., напр.: Трудовое право России: учебник / Под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. Глава 3 – Дмитриева И.К.

определённым работодателем и конкретным работником. Трудовой договор как добровольно заключаемое соглашение с условиями, самостоятельно определяемыми сторонами (при обязательном соблюдении требований, установленных на иных уровнях регулирования трудовых отношений), позволяет самим сторонам учесть их особенности, определить индивидуальные условия взаимодействия.

Соответственно, можно утверждать, что индивидуализация трудовых отношений возможна только на индивидуально-договорном уровне правового регулирования. Тогда как дифференциация правового регулирования трудовых отношений осуществляется на нормативно-правовом уровне. Из этого также следует, что дифференциация может устанавливаться только источниками права – нормативными актами, а индивидуализация – только трудовыми договорами, которые по своей сути являются актами реализации права¹⁰⁸. Соответственно, отличаются также и субъекты, уполномоченные проводить учёт особенностей работников: индивидуализацию осуществляет только работодатель с согласия работника, а дифференциацию – законодатель.

Другим пограничным с дифференциацией правового регулирования трудовых отношений явлением выступает дискриминация в трудовых отношениях, запрещённая на нескольких уровнях правового регулирования. Сама проблема дискриминации, не теряя своей актуальности, привлекала и продолжает привлекать внимание многих исследователей, специализирующихся в самых разных отраслях права¹⁰⁹. И это неудивительно, если учесть всю сложность и многоаспектность данного явления. Проблема дискриминации достаточно подробно исследована и в отечественной литературе по трудовому праву¹¹⁰.

В отличие от дифференциации правового регулирования трудовых отношений и индивидуализации трудовых отношений, не имеющих своего нормативного определения, дискриминация определена в нескольких актах.

Так, согласно статье 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (далее – КоАП) дискриминацией признаётся нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений,

¹⁰⁸ См. напр.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 574.

¹⁰⁹ См., напр.: Пономарева К.А. Запрет дискриминации в интеграционном налоговом праве / Финансовое право. 2016. № 11. С. 17 – 21. СПС «КонсультантПлюс»; Шайхеев Т.И. Дискриминация и нарушение договорной свободы хозяйствующих субъектов по антимонопольному законодательству и судебной практике / Вестник Арбитражного суда Московского округа. 2015. № 3. С. 40 - 50. СПС «КонсультантПлюс»; Семькина О.И. Правовое регулирование запрета дискриминации в уголовном законодательстве России и Молдовы / Журнал российского права. 2014. № 9. С. 93 - 102. СПС «КонсультантПлюс» и др.

¹¹⁰ См., напр.: Митина М.Н. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. Дисс. ... канд. юр. наук. М., 2006; Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях. Дисс. ... канд. юр. наук. М., 2006 и др.

принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Похожим образом определяется дискриминация и в статье 136 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (далее – УК РФ). Данные определения являются общими и не отражают какой-либо отраслевой специфики. Под дискриминацией понимается нарушение прав, свобод и законных интересов конкретного человека в зависимости от указанных в законе обстоятельств.

Применительно к сфере труда статья 1 Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (заключена в г. Женеве 25 июня 1958 г.), направленной на искоренение дискриминации, определяет данное явление как:

– всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

– всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

При этом пункт 2 статьи 1 названной конвенции предусматривает, что всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

Можно заметить, что в приведённой конвенции определение дискриминации является более развёрнутым, чем в КоАП или УК РФ: перечислены конкретные обстоятельства дискриминации, а также предоставлено право государствам-участникам дополнять указанный перечень самостоятельно. Под дискриминацией понимается не просто нарушение прав, а различие, исключение или предпочтение, влекущие нарушение равенства возможностей или обращения.

ТК РФ не содержит прямого определения дискриминации¹¹¹, однако, согласно его статье 3, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к

¹¹¹ См. также: Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект, 2015. С. 178.

религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Иначе говоря, ТК РФ под дискриминацией тоже понимает особое обращение к человеку (людям) в зависимости от ряда перечисленных в законе обстоятельств. Однако перечень этих обстоятельств является открытым, так как к ним могут быть отнесены любые обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника и, таким образом, нарушающие равенство возможностей для реализации трудовых прав.

Что такое «деловые качества работников», законодатель не пояснил. Однако определённую ясность в этот вопрос внесли судебные органы. В частности, в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника. Кроме того, работодатель вправе предъявить и иные требования, обязательные в силу прямого предписания закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы.

Вторая часть приведённого в статье 3 ТК РФ определения явно основывается на пункте 2 статьи 1 Конвенции Международной организации труда № 111, в соответствии с которым не считаются дискриминацией различия, исключения или предпочтения, основанные на специфических требованиях, связанных с определённой работой. Как отмечает в этой связи Н.Л. Лютов, из данного обстоятельства следует, что суды на практике должны применять два разных, отличающихся друг от друга определения дискриминации в сфере труда, одно из которых закреплено в федеральном законодательстве, а другое – в международном договоре¹¹². При этом второе (международное) определение явно шире первого (российского), охватывает больше случаев.

На первый взгляд кажется, что российское трудовое законодательство полностью соответствует антидискриминационным положениям международных актов в сфере труда. Действительно, ТК РФ (а также статья 37 Конституции Российской Федерации) запрещает дискриминацию в сфере труда, закрепляет принцип равенства прав и возможностей работников, который реализуется, как уже отмечалось, в том числе и посредством дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

¹¹² Лютов Н.Л. Там же.

Однако в ТК РФ не нашло своего прямого закрепления равенство обращения – иной аспект равенства, нарушение которого на международном уровне признаётся дискриминацией. (Хотя в статье 22 ТК РФ и закреплена обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, данное положение можно рассматривать лишь в качестве единичного примера.) Крайне редко оперируют термином «равенство обращения» и суды Российской Федерации¹¹³.

В то же время на равенство обращения достаточно часто ссылается в своей практике Европейский суд по права человека, который не видит разницы между дискриминацией и различиями в обращении. В частности, в параграфе 81 Постановления ЕСПЧ от 18 февраля 2009 г. по делу «Андреева (Andrejeva) против Латвии» (жалоба № 55707/00) утверждается, что в соответствии с устоявшейся прецедентной практикой Европейского суда дискриминация означает различное обращение без объективного и разумного оправдания с лицами, находящимися в сравнительно одинаковом положении. «Обращение без объективного и разумного оправдания» означает, что различное обращение не преследует законную цель либо отсутствует разумная соразмерность между использованными средствами и преследуемой целью. При этом в параграфе 175 Постановления ЕСПЧ от 13 ноября 2007 г. по делу «D.H. и другие против Чехии» (жалоба № 57325/00) уточняется, что статья 14 Конвенции¹¹⁴ не запрещает государству-члену по-разному обращаться с различными группами людей с целью исправить «фактическое неравенство», причём при некоторых обстоятельствах отсутствие попытки исправить неравенство с помощью различного обращения само по себе может привести к нарушению статьи 14 Конвенции.

Само равенство обращения некоторые специалисты понимают как обязанность работодателей обращаться равным образом со всеми работниками, то есть принадлежность к определенной группе не должна влиять на решения работодателей, возникающие до и в период трудового правоотношения¹¹⁵. На наш взгляд, данное определение неполное. Естественно, работодатель должен обращаться равным образом со всеми работниками. Однако в соответствии с международно-

¹¹³ Поиск по словам «равенство обращения» в разделе судебной практики СПС «КонсультантПлюс» и «Гарант». Дата доступа: 21.03.2024. Данные слова, если и употребляются, то либо в ссылке на международно-правовые акты, см., напр.: Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П, Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 19 ноября 2013 г. по делу № 33-3448/2013 и др., либо в заявлении истца, см., напр.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 7 июля 2016 г. по делу № 33-8353/2016.

¹¹⁴ Здесь и далее в этом абзаце имеется в виду Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950). СПС «КонсультантПлюс».

¹¹⁵ См.: Харитонова А.О. Соотношение единства и дифференциации трудового права в свете обеспечения принципа равенства / Вестник Пермского университета, 2007, Выпуск 8 (13). С. 139.

правовыми актами по данному вопросу¹¹⁶ обязанность обеспечивать равенство обращения возлагается в первую очередь на государство.

Так, к примеру, статьей 6 Конвенции № 168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы» (Заключена в г. Женеве 21 июня 1988 г.) установлено, что каждое государство - член гарантирует равенство обращения всем защищенным лицам без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических воззрений, иностранного происхождения, национальности, этнического или социального происхождения, трудоспособности или возраста. В статье 3 Конвенции № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23 июня 1981 г.) закреплено, что для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена Организации заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

Следует обратить внимание на то, что речь идёт об обязанностях государства, которые должны быть реализованы посредством принятия определённых мер, то есть об активной государственной политике. Соответственно, игнорирование определённых проблем в сфере равенства обращения, непринятие мер и тому подобное пассивное поведение не согласуется с принципом равенства.

В целом, говоря о равенстве обращения, мы можем подразумевать как минимум следующее:

1) равное обращение работодателя с работниками, находящимися в одинаковом положении;

2) отсутствие в законодательстве государства или в проводимой им политике положений, создающих предпосылки или закрепляющих либо иным образом способствующих неравному обращению с работниками, находящимися в одинаковом положении;

3) проведение государством активной, действенной политики, направленной на обеспечение равного обращения с работниками, находящимися в одинаковом положении.

¹¹⁶ См., напр.: Европейская социальная хартия (пересмотренная) (Принята в г. Страсбурге 03.05.1996); Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (Заключена 18.12.1990); Конвенция № 168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы» (Заключена в г. Женеве 21.06.1988); Конвенция № 159 Международной организации труда «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Заключена в г. Женеве 20.06.1983); Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Заключена в г. Женеве 23.06.1981) и др.

Под одинаковым положением в данном случае понимается, в частности, выполнение одной и той же трудовой функции, работы сопоставимого количества и (или) качества и т.п. Иначе говоря, ключевое значение имеют деловые качества, профессиональные навыки – при их соответствии должно быть одинаковым и обращение с такими работниками, проявляющееся в равной оплате за труд равной ценности, в одинаковом обеспечении требований охраны труда для всех работников, одинаковой вежливости в общении и т.д.

Полагаем, что в целях приведения российского трудового законодательства в большее соответствие с международно-правовыми актами необходимо прямо закрепить в ТК РФ положение о равенстве обращения, нарушение которого должно рассматриваться, наряду с нарушением равенства возможностей, как дискриминация. На это в своих работах обращают внимание и некоторые исследователи.

Так, Л.А. Чиканова и А.Ф. Нуртдинова пишут: «нельзя признать безупречным понятие дискриминации в сфере труда, сформулированное в статье 3 ТК РФ. Указанная норма провозглашает запрещение дискриминации, делая акцент на недопущении ограничения в трудовых правах и свободах. Это, безусловно, исключительно важное положение, основанное на конституционном принципе равенства прав и свобод человека и гражданина, однако в современном мире этого недостаточно. Международное право уже сделало следующий шаг в направлении защиты от дискриминации. Оно признало недопустимым установление ограничений или предпочтений при реализации прав, провозгласив право на равенство возможностей и на равное обращение»¹¹⁷.

Говоря о дискриминации, мы должны учитывать, что она не является чем-то единообразным и может быть классифицирована на разновидности. Так, из приведённых выше определений следует, что дискриминация по воздействию на права и свободы подразделяется на два вида, а именно:

- ограничительную или так называемую негативную дискриминацию¹¹⁸, заключающуюся в ограничении по определённым обстоятельствам установленных законодательством прав и свобод,
- преференциальную¹¹⁹ или так называемую позитивную дискриминацию¹²⁰, выражающуюся в предоставлении преимуществ, льгот, дополнительных прав и свобод по соответствующим обстоятельствам.

¹¹⁷ Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства / Журнал российского права. 2010. № 5. СПС «КонсультантПлюс».

¹¹⁸ Данный термин иногда используется в работах по теме дискриминации. См., напр.: Какителашвили М.М. О дискриминации по гендерному принципу / Законы России: опыт, анализ, практика. 2016. № 6. С. 95 - 99. СПС «КонсультантПлюс».

¹¹⁹ См. Штивельберг Ф.Б. Указ. соч. С. 143, 164 и др.

¹²⁰ См. Воробьев Е.Г., Печенев И.В. О гендерном неравенстве военнослужащих вследствие состоявшегося повышения предельного возраста пребывания на военной службе / Право в Вооруженных Силах. 2014. № 7. С. 97 - 110; № 8. С. 90 - 104. СПС «КонсультантПлюс».

Иначе говоря, если для отдельного человека (групп людей) происходит отклонение от имеющегося уровня прав и свобод в сторону умаления по определённым обстоятельствам, то имеет место негативная дискриминация, а если происходит отклонение в сторону предоставления дополнительных прав и свобод по тем же обстоятельствам, то это – позитивная дискриминация. Отметим, что в российском законодательстве и судебной практике данные термины не используются и встречаются лишь в теоретических исследованиях.

Подразделяется дискриминация и по степени выраженности на прямую и косвенную. В ТК РФ данное деление выражено только в статье 64, в соответствии с которой какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев предусмотренных законом. Что следует понимать под прямым или косвенным ограничением, законодатель не уточнил, по сути, оставив решение этого вопроса правоприменителям.

Однако суды Российской Федерации также никак не определяют данные разновидности дискриминации¹²¹.

В то же время определение косвенной дискриминации можно найти в практике Европейского суда по правам человека, который понимает её как разницу в обращении, выраженную в таком эффекте нейтральной политики или меры, который наносит несоразмерный вред определённым группам людей¹²². Иначе говоря, под косвенной дискриминацией можно понимать сознательное или случайное игнорирование проблем фактического неравенства и непринятие мер, направленных на обеспечение равенства возможностей или обращения с работниками, находящимися в одинаковом положении (в названном выше смысле).

В литературе выделяются и другие формы и виды дискриминации¹²³.

Закрепление запрета дискриминации на уровне международно-правовых актов, обязывание государств вести с нею борьбу и исключать из национального законодательства дискриминационные положения позволяют сделать вывод о том, что субъектом дискриминации может быть само государство, которое с помощью специальных норм, выделяющих отдельные категории работников по основаниям, не вызванным объективной необходимостью, либо с помощью общих норм, применяемых к лицам, нуждающимся в особой защите ввиду специфики

¹²¹ Поиск по словам «косвенное ограничение прав» в разделе судебной практики СПС «КонсультантПлюс» и «Гарант». Дата доступа: 21.03.2024; также на это обращается внимание в работе Сыченко Е.В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение. М.: Юстицинформ, 2014. СПС «КонсультантПлюс».

¹²² ECtHR, *Opuz v. Turkey* (№ 33401/02), 9 June 2009, para. 183; ECtHR, *Zarb Adami v. Malta* (No. 17209/02), 20 June 2006, para. 80.

¹²³ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 295-298.

фактического положения, осуществляет или способствует нарушению равенства возможностей и (или) обращения.

Закрепление запрета дискриминации в национальном законодательстве (в частности, в законодательстве Российской Федерации), обращённом в первую очередь к физическим и юридическим лицам, находящимся на территории страны, позволяет утверждать, что эти лица также могут быть субъектами дискриминации. Наиболее характерным примером выступает работодатель, который может, например, отказывать в приёме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, или выплачивать разную заработную плату за труд равной ценности и т.д. Причём работодатель может дискриминировать как самостоятельно, так и допуская такое обращение со стороны своих работников¹²⁴.

Можно заметить, что по субъектам дискриминация похожа на дифференциацию: и там и там это может быть законодатель, теоретически могут быть социальные партнёры, воспроизводящие положения законодательства в соглашениях и коллективных договорах, и, конечно же, работодатели. Однако по уровню правового регулирования между рассматриваемыми категориями имеется различие: дискриминация возможна как в нормах права, так и в правоприменительных актах либо вне права, то есть фактическими действиями (бездействием), тогда как дифференциация правового регулирования трудовых отношений возможна только в нормах права. Напомним, что сама по себе дифференциация правового регулирования, подразумевающая, в частности, изменение, приспособление общего правового регулирования для учёта личных особенностей работника либо особенностей сферы применения его труда в целях обеспечения равенства возможностей, заключается в принятии специальных норм, направленных на регулирование общественных отношений в сфере труда.

Ввиду схожести субъектов дискриминации и дифференциации правового регулирования трудовых отношений приобретает особую важность разграничение специальных норм, обеспечивающих дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, и норм, допускающих дискриминацию. По данному вопросу в науке трудового права были высказаны различные мнения.

Так, К.Н. Гусов полагал, что если специальные нормы не обусловлены особой защитой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите, или не определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом, то их следует считать дискриминационными¹²⁵.

¹²⁴ См.: Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 14.

¹²⁵ См.: Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 34.

Ф.Б. Штивельберг разграничивал дифференциацию правового регулирования и дискриминацию, используя категорию пределов дифференциации, то есть границ в установлении различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников, которые определяются:

- 1) свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
- 2) особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;
- 3) необходимостью обеспечения интересов государства.

В случае, когда специальные нормы не обусловлены указанными основаниями, они порождают дискриминацию в трудовых отношениях¹²⁶.

С.Ю. Головина отмечала, что дифференциация в трудовом праве выполняет определённые функции: защитную, компенсаторную, поощрительную и обеспечительную, что позволяет отграничивать её от дискриминации¹²⁷.

Похожим образом отграничивает дискриминацию и законодатель, который называет в части третьей статьи 3 ТК РФ исключаящие её обстоятельства, а именно: требования, свойственные отдельному виду труда, особую заботу государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, обеспечение национальной безопасности, поддержание оптимального баланса трудовых ресурсов, содействие трудоустройству граждан Российской Федерации и иные цели внутренней и внешней политики государства.

Приведённые позиции учёных и законодателя наводят на мысль о том, что определяющим фактором в выделении дискриминирующих норм является, по сути, цель правовых норм. Если цель нормы состоит в заботе, обеспечении национальных интересов и тому подобном, то норма не является дискриминационной и наоборот. Однако кто определяет эти цели, кто вводит те или иные правовые нормы? Государство. Соответственно только оно фактически и решает, где проходит грань, отделяющая дискриминацию от дифференциации правового регулирования в рамках национального правопорядка.

Заметим также, что не всегда позиция государства, в частности, его законодательных органов, по вопросу дискриминации находит одобрение как внутри страны, так и за её пределами. Приведём несколько примеров.

С момента вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ ТК РФ в части второй статьи 331 и в статье 351.1 содержал, по сути, дискриминационные положения, абсолютно не допускавшие к педагогической деятельности, а также к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания,

¹²⁶ Штивельберг Ф.Б. Указ. соч. С. 177-178.

¹²⁷ Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права / Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Сборник материалов Всероссийской научной конференции / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. Ч. 1. СПб., 2001. С. 83.

развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию за определённые преступления. Данные положения были признаны Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 18 июля 2013 г. № 19-П частично противоречащими Конституции Российской Федерации в той мере, в какой они вводили безусловный и бессрочный запрет на занятие указанными видами деятельности. Затем со вступлением в силу Федерального закона от 31 декабря 2014 г. № 489-ФЗ позиция Конституционного Суда Российской Федерации, выраженная в указанном выше Постановлении, была учтена. Но в то же время принципиальная позиция законодателя об ограничении доступа лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию, к указанным видам деятельности сохранилась в ТК РФ. Поскольку, как отметил Суд, на современном этапе развития общества невозможно гарантировать надлежащее исправление лица, совершившего преступление, законодатель вправе вводить такие ограничения.

Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 22 марта 2012 г. № 617-О-О было отказано в принятии к рассмотрению жалобы гражданки К., просившей признать неконституционными положения трудового законодательства, ограничивающие применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, а также пункт перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, согласно которому применение труда женщин в должности машиниста электропоезда и его помощника не допускалось.

Поводом к череде судебных разбирательств послужил отказ гражданке К. в зачислении на курсы по обучению специальности «помощник машиниста электропоезда». Конституционный Суд Российской Федерации мотивировал свой отказ, в частности, тем, что реализация принципа юридического равенства не может осуществляться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода, что обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, в том числе в сфере трудовых отношений, направленные на охрану материнства. В данном случае можно наблюдать «принудительную заботу», осуществляемую против воли защищаемого.

Следует отметить, что данная позиция Конституционного Суда Российской Федерации не помешала Минтруду России впоследствии утвердить приказом от 18 июля 2019 г. № 512н новый перечень производств, работ и должностей

с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, предусматривающий снятие ограничений для женщин на ряд профессий и работ, включая профессию машиниста электропоезда (электрички), скоростных и высокоскоростных поездов (Ласточка, Сапсан и другие)¹²⁸.

Конституционный Суд Российской Федерации Определением от 15 января 2009 г. № 187-О-О отказал в принятии к рассмотрению жалоб гражданина М., просившего признать противоречащими Конституции Российской Федерации положения законодательства, ограничивающие право мужчин-военнослужащих на предоставление им отпуска по уходу за ребёнком до достижения возраста трёх лет. Суд, в частности, указал, что, предоставив право на отпуск по уходу за ребёнком в порядке исключения только военнослужащим женского пола, законодатель исходил, во-первых, из весьма ограниченного участия женщин в осуществлении военной службы, а во-вторых, из особой связанной с материнством социальной роли женщины в обществе.

Данная ситуация была позднее рассмотрена Европейским судом по правам человека, который, если не вдаваться в подробности, поддержал гражданина М. и отметил, что ссылка на традиционное распределение гендерных ролей в обществе не может оправдывать исключение мужчин, включая военнослужащих, из числа лиц, которым предоставляется отпуск по уходу за ребёнком, а также, что гендерные стереотипы, такие как восприятие женщин как основных лиц, осуществляющих уход за детьми, а мужчин как основных кормильцев в семье, не могут сами по себе являться достаточным оправданием для различий в обращении, так же как и аналогичных стереотипов, основанных на расе, происхождении, цвете кожи и сексуальной ориентации¹²⁹.

Приведённые примеры показывают, что:

1) по вопросу о дискриминации в каждом конкретном случае может быть несколько несовпадающих позиций. Во-первых, это мнение заявителей, граждан России, которые не всегда бывают согласны с местными правовыми реалиями. Во-вторых, это позиция российского государства в лице его органов, в частности законодателя (включая нормотворцев иных уровней) и Конституционного суда. Причём позиции соответствующих органов иногда не совпадают между собой. В-третьих, это точка зрения международных, зарубежных организаций, например, Европейского суда по правам человека. Тем не менее, независимо от осо-

¹²⁸ Информация Минтруда России об актуализации перечня работ с вредными или опасными условиями труда для женщин. СПС КонсультантПлюс.

¹²⁹ Постановление Европейского Суда по правам человека от 22 марта 2012 г. Дело «Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации» (жалоба № 30078/06) (Большая Палата). § 143. СПС «Гарант».

бенностей конкретного спора по вопросу о дискриминации, все стороны понимают её по-разному, исходя из своих внутренних убеждений, основываясь на личных представлениях о данном вопросе. Данное утверждение применимо и к отдельным гражданам-заявителям, и к рассматривающим их жалобы судам, состоящим из таких же граждан, и к законодателю, который суть тоже граждане;

2) цель, которую ставит перед собой законодатель, вводя те или иные правовые нормы, например, повышенная защита определённых групп работников, не всегда приводит к предполагаемому результату, о чём свидетельствует недовольство граждан, выражающееся, например, в обращениях в суды;

3) отражённые в законодательстве представления о том, что является дискриминацией, не статичны и меняются с течением времени как в результате внутренней эволюции взглядов самого законодателя, так и под воздействием судебной практики.

Из всего этого следует вывод о том, что разграничить дискриминацию, осуществляемую правовыми нормами, и дифференциацию правового регулирования на практике не всегда возможно, так как граница между двумя этими явлениями зависит в первую очередь от субъективного восприятия, личного отношения людей, представляющих государственную власть, и граждан¹³⁰.

В то же время с дискриминацией, осуществляемой при применении права (т.е. только работодателем либо его работниками), всё более понятно – она является нарушением действующего законодательства со всеми вытекающими правовыми последствиями в виде юридической ответственности¹³¹. Данная разновидность дискриминации по своим особенностям более похожа на индивидуализацию трудовых отношений, но осуществляемую по признакам, которые не должны влиять на правовой статус человека.

§4. Сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений в отечественной науке трудового права

В отечественной науке трудового права единство правового регулирования трудовых отношений и дифференциация правового регулирования трудовых отношений традиционно рассматриваются в совокупности, вместе, как взаимосвязанные явления.

¹³⁰ См. также: Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. СПС «КонсультантПлюс».

¹³¹ См. также: Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда. С. 14-15.

По мнению А.Е. Пашерстника, единство трудового права не только не противоречит дифференциации правового регулирования, но напротив, предполагает её, поскольку служит средством реализации единых принципов правового регулирования, их конкретизации в разнообразных условиях¹³².

С точки зрения Р.З. Лившица, «единство только тогда оказывается подлинным, когда оно дифференцировано, а дифференциация достигает цели только тогда, когда она едина ... Иными словами, нет единства без дифференциации и нет дифференциации без единства»¹³³.

Сложно не согласиться и с Ю.П. Орловским, который, исходя из положения о соотношении единичного, особенного и общего, показал, что «дифференциация способствует единству трудового права, а единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда»¹³⁴. При этом указывалось, что содержание правового регулирования труда подчеркивает неразрывную связь двух его сторон: единства и дифференциации правового регулирования. Причем эта связь не только предполагает непротивопоставление одного другому, но и требует обеспечения единства с помощью дифференциации, а дифференциации – с помощью единства.

Например, для обеспечения единства правового регулирования труда подростков необходимы общие нормы, распространяющиеся на всех работников, а также специальные нормы, затрагивающие только несовершеннолетних работников. Специальные нормы по регулированию труда несовершеннолетних работников могут быть эффективны, только если они характеризуются единством, т.е. они одинаковы для соответствующей категории работников¹³⁵.

Похожим образом писал и З.К. Симорот: «Единство и дифференциация не только не противопоставляются друг другу, но между ними существует взаимосвязь, состоящая в том, что дифференциация законодательства о труде мыслится лишь в пределах его единства. Дифференцированные нормы не должны выходить за рамки общих принципов трудового права, его целей и других факторов единства законодательства о труде»¹³⁶.

Как справедливо отмечают Т.Ю. Коршунова и М.А. Бочарникова, для гармоничного развития трудового права как единство, так и дифференциация должны развиваться равномерно и параллельно – преобладание одного над другим может привести к негативным последствиям, резко снизить уровень защищённости трудовых прав работников.

¹³² См.: Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР, 1955. С. 75.

¹³³ Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР: Правовое исследование. М.: Наука, 1972. С. 39.

¹³⁴ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.Л. Указ соч. С. 317.

¹³⁵ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.Л. Указ соч. С. 318 – 319.

¹³⁶ Симорот З.К. Единство советского законодательства о труде. Киев: Наукова думка, 1988. С. 5.

Так, чрезмерное единство приводит к отрыву от реальных условий жизни, уравнительному подходу с сопутствующей ему неэффективностью, снижению производительности труда, ослаблению правового воздействия на регулируемые отношения. Это обуславливается тем, что в трудовые отношения вступает множество отличающихся по своим индивидуальным особенностям людей, неодинаковостью условий их труда, отраслей экономики, в которых применяется труд работников, различиями и значимостью этих отраслей, территории, на которых осуществляется труд, также имеют свои отличия. Все эти и иные обстоятельства подразумевают, что к трудовым отношениям всех работников не может быть применено одинаковое (единообразное) правовое регулирование.

Отмечается, что необоснованная дифференциация или недостаточное единство, в свою очередь, приводят к «пестроты» в правовом регулировании условий труда, подрывают основы социальной справедливости, могут привести к нарушениям конституционного принципа равенства. Такая дифференциация влечёт и нарушение статьи 2 ТК РФ, закрепляющей право каждого работника на справедливые условия труда¹³⁷.

При этом сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений в отечественной науке трудового права рассматривается с двух сторон:

- в качестве черты метода правового регулирования трудовых отношений¹³⁸,
- как принцип трудового права¹³⁹.

Говоря о методе правового регулирования, следует напомнить, что правила поведения закрепляются в разнообразных социальных нормах. Одной из разновидностей социальных норм являются правовые нормы, посредством которых осуществляется правовое регулирование.

Под правовым регулированием в юридической науке принято понимать осуществляемую с помощью системы юридических средств и приёмов деятельность субъектов права в целях упорядочения общественных отношений и их прогрессивного развития; в общем виде – весь процесс юридического воздействия

¹³⁷ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. С. 16.

¹³⁸ См., напр.: Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. М. 1998. С. 30-31; Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001. С.23-25; Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Правоведение, 2008. С. 25. Гл. 2 – Куренной А.М.; Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М., 2015. С. 14-15.

¹³⁹ См.: Карасев Я.А., Гуляев Г.И. Основные принципы советского трудового права. М., 1957. С. 24-25; Трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1966; Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. 1976. С. 76; Смирнов О.Б. Основные принципы советского трудового права. М., 1977. С. 118; Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 57; Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. 1993. С. 53; Трудовое право России: Учебник (2-е издание) / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. С. 20 и др.

на общественные отношения. При этом отмечается, что правовое регулирование всегда вводит фактические отношения в определённые рамки, упорядочивает, стабилизирует, ставит их под защиту государства¹⁴⁰.

В правовом регулировании, как сложном процессе, можно выделить следующие основные компоненты:

а) предмет регулирования, т.е. то, на что непосредственно воздействует право, что подлежит его нормативно-организационному воздействию; к предмету правового регулирования в теории права традиционно относят совокупность качественно однородных общественных отношений¹⁴¹;

б) метод регулирования, т.е. совокупность (сочетание) приёмов, способов, средств воздействия права на определённую сферу общественных отношений¹⁴².

Отношения в сфере труда составляют предмет регулирования нескольких отраслей права, основной из которых является трудовое право, базирующееся на трудовом законодательстве¹⁴³.

Метод правового регулирования является одной из сложнейших категорий в юридической науке. По мнению С.С. Алексеева, метод правового регулирования – это отправная база для исследования ряда общих проблем отрасли права, в том числе и свойственных ей принципов¹⁴⁴. Указывается, что метод отражает содержание отрасли с позиции способа воздействия на регулируемые отношения¹⁴⁵, реализуется через нормы законодательства, которые он отражает¹⁴⁶.

В настоящее время в юридической науке сформировалось общее представление о методе правового регулирования как о совокупности приёмов, способов, средств воздействия права на определённую сферу общественных отношений¹⁴⁷. Его также описывают как сочетание приёмов юридического воздействия, «характеризующих использование в данной области общественных отношений того или иного комплекса юридических средств»¹⁴⁸. Второе определение представляется более полным, так как подчеркивает, что:

¹⁴⁰ См., напр.: Абдулаев М.И. Теория государства и права: Учебник для высших учебных заведений. М.: Магистр-Пресс, 2004. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴¹ См., напр.: Теория государства и права: учебник / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало, 2013. Гл. 25 – проф. М.Н. Марченко. С. 597.

¹⁴² См.: Радько Т.Н. Теория государства и права в схемах и определениях: Учебное пособие. М.: Проспект, 2011. С. 30.

¹⁴³ В теории права высказываются разные точки зрения по вопросу соотношения понятий «право» и «законодательство». Автор присоединяется к той из них, согласно которой понятие «право» шире понятия «законодательства»; последнее является одной из форм права.

¹⁴⁴ Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1961. С. 53.

¹⁴⁵ Яковлев Б.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Дисс. ... докт. юрид. наук. Свердловск, 1972. С. 136.

¹⁴⁶ Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2016. Гл. 1 – проф. К.Н. Гусов. С. 27.

¹⁴⁷ Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: Учебник для вузов. М.: Спарк, 1998. С. 222.

¹⁴⁸ Алексеев С.С. Право: азбука - теория - философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С. 370.

1) метод правового регулирования – это не просто совокупность приёмов воздействия (сумма этих приёмов), а их сочетание, т.е. единая система, образованная согласованным объединением приёмов воздействия;

2) метод правового регулирования предполагает использование не единичных инструментов, а комплекса юридических средств¹⁴⁹.

Традиционно основными приёмами правового регулирования в юридической науке признаются централизованное и децентрализованное регулирование, императивное (административно-правовое) и диспозитивное (гражданско-правовое) регулирование¹⁵⁰.

В конкретных отраслях права эти базовые приёмы проявляются по-разному, но, как правило, с преобладанием одного из них в зависимости от характера регулируемых отношений¹⁵¹. В качестве основных способов правового регулирования выделяются:

– обязывание – возложение на лиц обязанности по совершению определенных действий,

– дозволение – предоставление лицам права на свои собственные активные действия,

– запрещение (запрет) – возложение на лиц обязанности воздерживаться от совершения действий определённого рода¹⁵².

Единство и дифференциация, являясь свойствами правового регулирования трудовых отношений, предполагающими установление общих и специальных норм, в своей совокупности вполне обоснованно рассматриваются как черта, особенность метода правового регулирования трудовых отношений, поскольку подразумевают применение указанных выше приёмов правового регулирования (централизованное – децентрализованное, императивное – диспозитивное), способов правового регулирования (обязывание, дозволение, запрет) ко всем и (или) части субъектов трудовых отношений.

Вместе с тем некоторыми представителями науки высказывается точка зрения, согласно которой единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений необходимо рассматривать в качестве принципа трудового права. С данной точкой зрения соглашаются не все исследователи.

Так, в настоящее время в научных трудах по трудовому праву высказывается противоположное мнение о том, что единство и дифференциацию не следует относить к принципам трудового права вообще.

¹⁴⁹ Губарева А.В. К вопросу о дискуссии о методе правового регулирования / Юридический мир. 2014. № 1. С. 69–72.

¹⁵⁰ См., напр.: Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 109–110.

¹⁵¹ Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 1. М., 1981. С. 296.

¹⁵² См., напр.: Теория государства и права: учебник / Под ред. М.Н. Марченко. Гл. 26 – проф. О.Э. Лейст. С. 608.

Так, Т.Ю. Коршунова и М.А. Бочарникова полагают, что единство и дифференциация не могут быть рассмотрены в качестве одного из принципов трудового права¹⁵³, соглашаясь с мнением Г.С. Скачковой, которая считает, что «вряд ли будет правильным ... считать единство и дифференциацию норм трудового права в качестве одного из принципов трудового права». Это обосновывается тем, что «принципы трудового права, как и принципы права в целом, сами по себе не регулируют те или иные общественные отношения. Принципы права воздействуют на общественные отношения не непосредственно, а как бы опосредованно – через соответствующие нормы права. Принципы права, проявляя себя в нормах права путём установления в этих нормах общего правила поведения, являются по сравнению с правовыми нормами более устойчивыми категориями, определяя дальнейшее направление развития трудового законодательства в целом»¹⁵⁴.

Другой позиции придерживалась И.К. Дмитриева, которая, соглашаясь с мнением Р.З. Лившица и В.И. Никитинского о разграничении принципов в зависимости от формы их выражения в законе на принципы-нормы и принципы, выводимые из норм, указывала, в частности, что хотя принцип «единства и дифференциации правового регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений» не получил своего прямого закрепления в статье 2 ТК РФ, он может быть «выведен» из содержания ряда иных статей ТК РФ, в том числе статей раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»¹⁵⁵.

Заметим, что ТК РФ в плане отсутствия прямого указания на единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений как на принцип трудового права не является исключением: такая ситуация характерна и для более раннего законодательства.

Как известно, принципы права относятся к основным, наиболее абстрактным юридическим понятиям. Слово «принцип» по своему смыслу тождественно значению терминов «основа», «основное правило». При этом, как справедливо отмечала И.К. Дмитриева, сами по себе «принципы не определяют конкретный образец поведения, не имеют, как правило, и структуры норм (гипотеза, диспозиция, санкция), с их помощью нельзя либо трудно всесторонне урегулировать общественное отношение. Но в отличие от норм (правил поведения) принцип позволяет уяснить содержание и взаимосвязи данных правовых норм»¹⁵⁶.

Значение принципов права для юридической науки сложно переоценить.

¹⁵³ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М., 2015. С. 15.

¹⁵⁴ Скачкова Г.С. Указ. соч. С. 227-228.

¹⁵⁵ Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004. С. 126 – 127.

¹⁵⁶ Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. СПС «КонсультантПлюс»

Так, к примеру, они позволяют познать сущность права. Н.Г. Александров справедливо отмечал: «сущность ... права ... раскрывается прежде всего в его основных принципах»¹⁵⁷. При этом, как отмечается в научной литературе по теории права, принципы детерминированы развитием общественных отношений, внешними и внутренними факторами и условиями, отражают закономерности общественного развития¹⁵⁸. Кроме того, принципы права воплощают закономерности права, его природу и социальное назначение, представляют собой наиболее общие правила поведения, которые либо прямо сформулированы в законе, либо выводятся из его смысла¹⁵⁹. Принципы права должны отражать и выражать основные ценности, на которые ориентируется право в конкретный период исторического развития. Принципы – это своего рода отправные пункты, показывающие вектор правового регулирования. Они являются более фундаментальными и обобщёнными правилами поведения, нежели юридические нормы; обладают значительной устойчивостью и стабильностью, фиксируясь преимущественно в конституциях либо важнейших законах¹⁶⁰.

В то же время специалистами отмечается, что «принципы права отражают то, что должно образоваться в общественных отношениях. Они показывают результат, конечную цель правового регулирования»¹⁶¹. Принципом права также называют абстрактно выраженные требования, определяющие правовую деятельность субъектов права¹⁶², при этом они характеризуются фундаментальностью, стабильностью, объективным характером, безусловностью и иными признаками¹⁶³. Принципы права, будучи категорией социального должностования, содержат в себе сконцентрированные идеи права. Принципом права может выступать не любая идея, а прошедшая определённую «переработку», процесс становления принципом права¹⁶⁴.

По справедливому утверждению И.К. Дмитриевой принципы права характеризуют не только сущность, но и содержание права, весь процесс применения, оказывая большое влияние на подготовку нормативных правовых актов. «Сквозной» характер принципов права выражается и в том, что при применении и толковании любой нормы необходимо её содержание (смысл) соотносить с принципами¹⁶⁵.

¹⁵⁷ Александров Н.Г. Сущность социалистического государства и права. М., 1969. С. 93.

¹⁵⁸ См., напр.: Сахапов Р.Р. Основные подходы к пониманию принципов права в российской правовой науке (советский и современный периоды) / История государства и права, 2014, № 15. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵⁹ Там же.

¹⁶⁰ Магузов Н.И. Теория государства и права / Н.И. Магузов, А.В. Малько. М.: Юристъ, 2005. С. 128.

¹⁶¹ Штурцев Ю.Ю. Принципы права: уточнение понятия / История государства и права, 2015, № 5. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶² Кашанина Т.В. Структура права. М., 2015. С. 256.

¹⁶³ Там же. С. 256 - 263.

¹⁶⁴ См.: Воронин М.В. Принципы права и системность права / Юридический мир, 2012, № 11. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶⁵ Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004. С. 102.

Традиционно в юридических науках правовые принципы по сфере их действия разделяют на общеправовые (свойственные праву в целом), межотраслевые (свойственные группе смежных отраслей), отраслевые (свойственные отдельным отраслям), иногда выделяются принципы отдельных институтов права. Кроме того, «принципы подразделяются по форме или способу закрепления их в праве. В связи с этим принципы подразделяют на сформулированные в конкретных нормах права (непосредственное закрепление), т.е. принципы-нормы, и принципы, выводимые из норм (косвенное закрепление)»¹⁶⁶. Классифицируются правовые принципы и по специфике предмета правового регулирования, особенностям общественных отношений, регулируемых нормами права, на общеправовые, межотраслевые, отраслевые, принципы отдельных институтов, что вытекает из внутреннего деления системы права на отдельные отрасли и институты¹⁶⁷.

Под общеправовыми принципами понимают принципы, характеризующие сущность и социальную природу права в целом. Дмитриева И.К. писала, что общеправовые (общие) принципы права пронизывают всю систему права (все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и закреплено в законодательстве, связанном со всеми или с большинством отраслей (принцип законности, демократизма, защиты прав человека и др.)¹⁶⁸.

Однако, учёные, в целом соглашаясь по поводу общей характеристики таких принципов, расходятся во мнении относительно их перечня.

Например, С.С. Алексеев выделяет принципы законности, справедливости, юридического равенства (всеобщности правосубъектности), социальной свободы, социального, гражданского долга (дисциплины), объективной истины, ответственности за вину¹⁶⁹.

В.Д. Перевалов и В.И. Леушин, предлагая для определения общеправовых принципов руководствоваться Конституцией Российской Федерации, выделяют следующие принципы: демократизм, федерализм, уважение прав и свобод человека, непосредственное действие общепризнанных принципов и норм международного права, верховенство Конституции и законов, равноправие, равенство всех форм собственности, правосудие¹⁷⁰.

В.И. Миронов к числу общеправовых принципов относит принципы законности, равенства всех перед законом и судом, недопустимости дискриминации, признания, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина¹⁷¹.

¹⁶⁶ Семенов В.М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства. М., 1982. С. 28.

¹⁶⁷ Керимов Д.А. Кодификация и законодательная техника. М., 1962. С. 49-50.

¹⁶⁸ Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004. С. 108.

¹⁶⁹ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск, 1972 С. 108-109.

¹⁷⁰ Теория государства и права / Отв. ред. В.М. Корельский, В.Д. Перевалов. Екатеринбург, 1996. С. 239.

¹⁷¹ Трудовое право России. Учебник / Миронов В.И. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. СПС «КонсультантПлюс».

Можно заметить, что в числе приведённых принципов исследователи не называют единство и дифференциацию правового регулирования. Однако здесь упомянут принцип равенства, который теснейшим образом связан с единством и дифференциацией правового регулирования. Как полагает Ф.Б. Штивельберг, из упомянутых общеправовых принципов единство и дифференциация ближе всего к принципу равенства (равноправия). «Единство обеспечивает номинальное равенство субъектов права перед законом, а дифференциация устанавливает поправочные коэффициенты для обеспечения указанного равенства»¹⁷².

Межотраслевые принципы представляют собой закреплённые в праве руководящие идеи, выражающие сущностные свойства таких норм, которые регулируют общественные отношения, составляющие предмет не одной, а нескольких отраслей права¹⁷³; основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права¹⁷⁴; являются общими для смежных отраслей права¹⁷⁵.

Характеризуя межотраслевые принципы, В.М. Семёнов указывал, что «они по существу отраслевые, но, будучи в нормативном порядке закреплёнными в различных отраслях права, приобретают характер межотраслевых»¹⁷⁶.

К числу межотраслевых принципов, применимых в сфере труда, могут быть отнесены, например, принципы свободы труда и запрещения принудительного труда¹⁷⁷.

Под отраслевыми принципами обычно понимают принципы, которые выражают общие сущностные свойства норм конкретной отрасли права и проявляющиеся в её институтах и субинститутах.

И.К. Дмитриева по этому поводу указывала: принципы отрасли, в том числе и трудового права, выражают существенное в данной отрасли права, они связаны с правовыми институтами, либо, в силу особого положения общей части отрасли, хотя бы с одним институтом общей части. Отраслевые принципы находят более конкретное выражение в принципах институтов, которые ближе других к обычным нормам права¹⁷⁸.

Одним из первых осмыслил феномен отраслевых принципов трудового права И.С. Войтинский, который называл их основными чертами советского трудового права. Одним из принципов, выделенных И.С. Войтинским, был принцип единства советского трудового права. Этот принцип подразумевал равенство

¹⁷² Штивельберг Ф. Б. Указ. соч. С. 44.

¹⁷³ Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права., М., 1977. С.55.

¹⁷⁴ Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷⁵ Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие / М.: Проспект, 2011. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷⁶ Семенов В.М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства. М., 1982. С. 180.

¹⁷⁷ См., напр.: Миронов В.И. Указ. соч.

¹⁷⁸ Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004. С. 108.

прав и обязанностей всех работников, а также распространение норм трудового права на всех лиц, которые заключили трудовой договор. При этом данный принцип не исключал дифференциацию по половому, географическому, возрастному и другим признакам¹⁷⁹.

Впоследствии эту позицию воспринял и развил Н.Г. Александров, который выделил два уровня принципов трудового права. К первому он отнёс основные трудовые права и обязанности граждан СССР (они определялись как общие (межотраслевые) принципы правовой организации труда). Ко второму уровню относились собственно отраслевые принципы, которые дополняли и конкретизировали принципы первого уровня (межотраслевые)¹⁸⁰. В классификации принципов трудового права Н.Г. Александрова прямо не говорилось о принципе единства и дифференциации. Впоследствии данная позиция была подвергнута критике О.В. Смирновым, полагавшим, что принципы трудового права не могут быть сведены к основным правам и обязанностям работников, и в связи с этим выделившим принцип «единства и дифференциации устанавливаемых условий труда рабочих и служащих», который был отнесён им к основным принципам, определяющим типичные черты трудового права¹⁸¹.

О.В. Смирнов считал принцип единства и дифференциации устанавливаемых условий труда рабочих и служащих отраслевым принципом трудового права, который являет собой «существенные свойства централизованного (общего и отраслевого) и локального способов регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними общественных отношений, составляющих предмет трудового права»¹⁸². Названный принцип, по мнению О.В. Смирнова, «преследует две на первый взгляд исключаящие друг друга цели: с одной стороны, установление единства условий труда, а с другой – их дифференциацию. В действительности и та и другая имеют одну задачу – обеспечить с помощью правовых средств справедливое и равноправное участие рабочих и служащих в процессе общественного производства и распределения материальных благ»¹⁸³.

Единство и дифференциацию условий труда в числе принципов, содержащих руководящие начала в области применения труда и установления его условий, называл также А.С. Пашков¹⁸⁴.

Позднее отраслевые принципы трудового права и единство и дифференциация в качестве одного из них рассматривались по-разному.

¹⁷⁹ Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925. С. 62-120.

¹⁸⁰ Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 69-75.

¹⁸¹ Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977. С. 49-56, 68.

¹⁸² Там же. С. 118-119.

¹⁸³ Там же. С. 114-115.

¹⁸⁴ См.: Советское трудовое право: Учебник / Под. ред. А.С. Пашкова. 1976. С. 76.

Так, авторы одного из первых в современной истории «Курса российского трудового права» относили к отраслевым принципам трудового права принципы свободы труда; равенства всех трудоспособных граждан в трудовых правах при особой государственно-правовой защите трудовых прав женщин, молодежи и инвалидов; материально-государственного стимулирования работодателей ко всестороннему развитию личности работника; государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда; вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации не ниже установленного федеральным законом минимального размера; защиты трудящихся от безработицы и их материального обеспечения при наступлении нетрудоспособности по возрасту; участия трудящихся в установлении и регулировании условий труда и его оплаты¹⁸⁵.

В то же время В.Н. Скобелкин выделяет другой набор основных принципов: законность, справедливость правового регулирования трудовых и смежных с ними отношений, многоуровневость правового регулирования, недопустимость дискриминации, партнерство и сотрудничество в сфере труда, участие работников и профессиональных союзов в управлении предприятием, осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, поддержание высокого уровня юридического обеспечения реализации трудовых прав и законных интересов, самозащита и самореализация трудовых прав наёмных работников, признание незаконности (недействительности, неисполнимости) нормативных и правоприменительных актов, противоречащих актам более высокой юридической силы, доступность и бесплатность обжалования работниками в процедурном или процессуальном порядке незаконных действий работодателя¹⁸⁶.

Очевидно, что в вышеприведённых перечнях прямо не упоминается принцип единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Несмотря на обилие точек зрения о принципах права и их значении, исследователи в целом отмечают, что:

а) правовые принципы – «отправные», «исходные», «руководящие» идеи, лежащие в основе права¹⁸⁷;

¹⁸⁵ Курс российского трудового права. В 3-х т. / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб, 1996. Т.1: Общая часть. С. 248-249.

¹⁸⁶ Скобелкин В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / Четвертый Трудовой кодекс России. Омск, 2002. С. 86-103.

¹⁸⁷ См.: Лукашева Е.А. Принципы социалистического права / Сов. государство и право. 1970. № 6. С. 22-23; Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т. 1 Свердловск, 1972. С. 105; Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994. С. 195–197; Чарданцев А.Ф. Теория государства и права. М., 2000. С. 11; Трудовое право России. Учебник / Миронов В.И. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. СПС «КонсультантПлюс»; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 92; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. С. 498; Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. СПС «КонсультантПлюс» и др.

б) правовые принципы классифицируются по ряду оснований, в частности на принципы-нормы, и принципы, выводимые из норм права, общеправовые, межотраслевые и отраслевые принципы и т.д.;

в) правовым принципам как отдельной, самостоятельной правовой категории присущи некоторые признаки, отличающие их от иных правовых категорий. К таковым, на наш взгляд, можно отнести:

- 1) основательность,
- 2) абстрактность,
- 3) стабильность,
- 4) целевую направленность,
- 5) связь с актами высшей юридической силы (как правило).

Для подтверждения или опровержения позиции об отнесении к принципам трудового права единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений считаем необходимым проанализировать существенные признаки данной категории и сопоставить их с признаками принципа права вообще, выделенными выше.

Так, единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений, состоящие в постоянной неразрывной связи:

1) пронизывают всё современное трудовое законодательство – общие нормы, отвечающие за единство правового регулирования, являются основой для специальных норм, а специальные нормы, служа общим целям правового регулирования, подтверждают единство трудового права; имеют большое значение для построения системы трудового права – «выявление признаков, лежащих в основе единства трудового права, даёт определённые ориентиры для классификации круга вопросов, составляющих содержание общей части трудового права. Критерии дифференциации позволяют сформулировать отдельные виды правоотношений, входящих в правовые институты, каждый из которых рассматривается как совокупность правовых норм по регулированию однородных общественных отношений, объединённых какими-либо общими признаками»¹⁸⁸;

2) являются общей, абстрактной категорией, проявляющейся во всех трудовых правоотношениях, регулируемых либо только общими нормами трудового законодательства, либо общими и специальными в необходимых случаях; не отражены в конкретной норме, предписывающей определённое поведение для сторон трудового правоотношения, однако выводятся из всего трудового законодательства;

3) как особенность правового регулирования трудовых отношений, прослеживаются с первых законодательных актов о труде, которые, дифференциро-

¹⁸⁸ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Указ соч. С. 319.

ванно регулируя труд разных категорий работников, всё более и более подчинялись действию единых, общих норм, которые в итоге нашли своё кодифицированное отражение¹⁸⁹;

4) имеют своей конечной целью, ожидаемым результатом равенство трудовых прав и равенство возможностей всех лиц в сфере труда;

5) базируются непосредственно на Конституции Российской Федерации, ТК РФ.

Иначе говоря, сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений обладает набором признаков, отличающих принципы права вообще от других юридических категорий. В этой связи рассмотрение сочетания единства и дифференциации в качестве принципа трудового права оправдано или, по крайней мере, не лишено смысла.

§5. Связь единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений с общеправовым принципом равенства

Как было показано выше, принципы права могут быть реализованы посредством комплекса правовых норм, направленных на регулирование общественных отношений, охватываемых правовым принципом¹⁹⁰. Не является исключением и принцип равенства, на связь которого с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений обращали внимание некоторые исследователи.

Данный принцип пронизывает всю систему современного российского законодательства, начиная с Конституции Российской Федерации как закона, имеющего верховенство на всей территории страны, обладающего высшей юридической силой и гарантирующего единство экономического и правового пространства государства¹⁹¹, а также находит своё отражение в международных правовых актах.

В Конституции Российской Федерации названный принцип закреплён в целом ряде статей. Так, согласно части 2 статьи 6 каждый гражданин Российской Федерации обладает на её территории всеми правами и свободами и несёт равные обязанности; в соответствии со статьёй 19 все равны перед законом и судом; государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного

¹⁸⁹ См. также: Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 91 – 136; Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. / СПб, 1999.

¹⁹⁰ См. также: Дмитриев С. Д. Реализация принципов права: некоторые аспекты развития теории / Проблемы современной науки и образования. Иваново. 2016, № 1. С. 177-179.

¹⁹¹ См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Л.В. Андриченко, С.А. Боголюбов, Н.С. Бондарь и др.; под ред. В.Д. Зорькина. 2-е изд., пересмотренное. М.: Норма, Инфра-М, 2011. 1008 с. Комментарий к преамбуле. СПС «КонсультантПлюс».

и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств; мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации; часть 4 статьи 32 гарантирует гражданам равный доступ к государственной службе и т.д.

Требование равенства прослеживается и в каждом основном праве, свободе и обязанности, закреплённых в главе 2 Основного закона. Терминологически это выражается в формулировках «равные возможности», «равный доступ», «равное право и обязанность», «каждому гарантируется», «каждый имеет право», «никто не может», «никто не обязан», «наравне» и т.д., которые прямо указывают на равенство конкретных прав, свобод и обязанностей¹⁹².

В теории конституционного права уточняется, что в Конституции Российской Федерации отражён принцип не просто равенства, а именно юридического (формального) равенства¹⁹³ или, как его ещё называют, принцип равенства прав (равноправия)¹⁹⁴.

Данный принцип базируется на многовековом развитии представлений человечества о равенстве¹⁹⁵ и является в настоящее время международно-признанным. Например, в соответствии со статьёй 1 Всеобщей декларации прав человека¹⁹⁶ все люди рождаются свободными и равными в своём достоинстве и правах, а согласно статье 7 данной декларации все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Аналогично и в пункте 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах¹⁹⁷ говорится, что все лица равны перед судами и трибуналами, а в статье 26 – о том, что все люди равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту закона.

Исследователями же названный принцип раскрывался по-разному.

Так, А. Эмен под «гражданским» равенством понимал: «1) равенство пред законом, состоящее в том, что все граждане образуют единую совокупность подданных, в отношении которых закон делает единообразные постановления без

¹⁹² См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Л.В. Андриченко, С.А. Боголюбов, Н.С. Бондарь и др.; под ред. В.Д. Зорькина. 2-е изд., пересмотренное. М.: Норма, Инфра-М, 2011. 1008 с. Комментарий к статье 19. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹³ См., напр.: Конституция Российской Федерации. Доктринальный комментарий (постатейный) / М.П. Авдеенкова, А.Н. Головистикова, Л.Ю. Грудцына и др.; рук. авт. кол. Ю.А. Дмитриев, науч. ред. Ю.И. Скуратов. 2-е изд., изм. и доп. М.: Статут, 2013. 688 с. Комментарий к статье 19. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹⁴ См., напр.: Конституция Российской Федерации. Научно-практический комментарий (постатейный) / М.П. Авдеенкова, Н.И. Беседкина, А.Н. Головистикова и др.; под ред. Ю.А. Дмитриева. М.: Юстицинформ, 2007. 616 с. Комментарий к статье 19. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹⁵ Подробнее см.: Комкова Г.Н. Понятие равенства и неравенства в российском конституционном праве / Ленинградский юридический журнал, № 3, 2012. С. 13 – 18; Кудрявцев М.А. Конституционный принцип равноправия в правовом положении личности в Российской Федерации. Дисс. ... канд. юр. наук. М., 2004. С. 16 – 35.

¹⁹⁶ Принята 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН.

¹⁹⁷ Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН.

какого бы то ни было лицепрятия; 2) равенство пред судом, устраняющее какие-либо привилегированные юрисдикции или изъятия; 3) одинаковое для всех граждан, обладающих требуемыми законом качествами, право занимать и отправлять общественные должности; 4) равенство в отношении к налогам, которые каждый должен нести сообразно со своими средствами»¹⁹⁸.

С точки зрения Г.В. Мальцева формальное равенство является таковым, потому что «оно характеризует форму отношения гражданина и закона безотносительно к социальным качествам того и другого»¹⁹⁹.

По мнению Н.В. Витрука, юридическое (формальное) равенство «по своему содержанию означает, во-первых, равенство прав и свобод человека и гражданина (равноправие), во-вторых, равенство юридических обязанностей граждан и других лиц, в-третьих, равные основания юридической ответственности за нарушения закона, в-четвертых, равенство перед судом (равное правосудие для всех)»²⁰⁰.

М.В. Пресняков, рассуждая о равенстве, соглашается с суждением Г.Н. Комковой, которая считает, что формальное равенство «означает официально признаваемое государством равенство граждан в наиболее существенных правах. Между тем «различия между индивидами, носящие естественный характер (пол, национальность, гражданство, возраст и т.д.), могут быть основанием для уменьшения или увеличения объёма предоставляемых государством менее существенных прав и обязанностей»²⁰¹. Указанные различия являются основанием для дифференциации правового регулирования как неодинакового обращения с лицами, находящимися в неодинаковых условиях. Принцип же формального равенства должен соблюдаться внутри различных категорий индивидов (иностранцев, детей, инвалидов, женщин и т.д.)»²⁰².

В.Д. Зорькин высказал мнение о том, что принцип формального равенства означает «отсутствие у любого человека каких-либо привилегий перед другими людьми в сфере права»²⁰³.

А.Я. Курбатов формальное равенство определил как равенство прав на вступление в правоотношения²⁰⁴.

¹⁹⁸ Эсмен А. Общие основания конституционного права. СПб., 1909. С. 395.

¹⁹⁹ Мальцев Г.В. Проблемы юридического равенства в современной буржуазной идеологии / Проблемы государства и права в современной идеологической борьбе / Под ред. Я. Радаева, В. Туманова. М., 1983. С. 165.

²⁰⁰ Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: НОРМА, 2008. 448 с. Гл. 3, § 2.

²⁰¹ Комкова Г.Н. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека в России. Саратов: Издательство Саратовского университета, 2002. С. 34. – цит. по Пресняков М.В. Конституционная концепция принципа справедливости / Под ред. Г.Н. Комковой. М.: ДМК Пресс, 2009. 384 с. Гл. 4, 4.1. СПС «КонсультантПлюс».

²⁰² Пресняков М.В. Конституционная концепция принципа справедливости / Под ред. Г.Н. Комковой. М.: ДМК Пресс, 2009. 384 с. Гл. 4, 4.1. СПС «КонсультантПлюс».

²⁰³ Зорькин В.Д. Конституционный Суд и развитие гражданского права / Российский судья. 2012, № 3. С. 5 - 13. СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁴ См.: Курбатов А.Я. Защита прав и законных интересов в условиях «модернизации» правовой системы России. М.: Юстицинформ, 2013. 172 с. Гл. 1, § 1, 1.1. СПС «КонсультантПлюс».

П.Р. Магомедова называет юридическое равенство свойством права, основанным на началах справедливости и подтверждающим сущность права как равной меры свободы и ответственности субъектов в условиях баланса публичных и частных интересов²⁰⁵.

А.Г. Чепурной под формальным равенством понимает такое свойство правовых норм, которое обеспечивает равенство мер правового воздействия к фактически неравным субъектам²⁰⁶.

С.М. Шахрай юридическим равенством называет равенство общественного положения людей по закону, которое означает отсутствие каких-либо ограничений прав и свобод граждан либо привилегий по признаку происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, образования, языка, отношения к религии, рода и характера занятий, места жительства и других обстоятельств²⁰⁷.

В целом со многими указанными специалистами можно согласиться, однако наиболее полной, на наш взгляд, является позиция Н.В. Витрука.

Юридическое (формальное) равенство важно отличать от фактического равенства. По поводу соотношения указанных разновидностей равенства в теории права нет единства мнений²⁰⁸.

Весьма убедительной в данном вопросе представляется позиция В.В. Лапаевой, которая справедливо отмечает, что «с точки зрения логики как науки равенство может быть только формальным. Когда мы говорим о равенстве, речь идет о теоретической (логической) абстракции, которая в чистом виде не существует в фактической реальности. Мы можем приравнивать друг к другу не физические или социальные объекты как конкретные фактические величины, а лишь определённые аспекты их внешнего проявления (т.е. их формы), абстрагированные от всех иных многочисленных (а точнее – бесчисленных) их характеристик. Так, говоря, что все вороны чёрные, мы на уровне мыслительной абстракции уравниваем ворон по их цвету, абстрагируясь от их размера, веса, возраста и даже от разных оттенков чёрного цвета, присущих фактическим, реальным воронам. Точно так же мы можем по бесконечному числу оснований уравнивать людей в каких-то их биологических проявлениях (т.е. в биологических

²⁰⁵ См.: Магомедова П.Р. Равенство в доктрине конституционализма / Административное и муниципальное право. 2014. № 7. С. 717 - 722.

²⁰⁶ См.: Чепурной А.Г. Проблемы правовой и социальной государственности России в контексте защиты прав и законных интересов родственников погибших военнослужащих / Военно-юридический журнал. 2014. № 8. С. 15 - 19. СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁷ См.: Шахрай С.М. Конституционное право Российской Федерации: учебник для академического бакалавриата и магистратуры. 4-е изд., изм. и доп. М.: Статут, 2017. 624 с. Гл. 5, § 2. СПС «КонсультантПлюс».

²⁰⁸ См. также: Лапаева В.В. Правовой принцип формального равенства / Журнал российского права. 2008. № 2. СПС «КонсультантПлюс»; Пресняков М.В. Конституционная концепция принципа справедливости / Под ред. Г.Н. Комковой. М.: ДМК Пресс, 2009. 384 с. Гл. 4, 4.1, 4.2. СПС «КонсультантПлюс».

характеристиках их внешней формы), абстрагируясь от всех остальных характеристик. Когда мы говорим о человеке как о социальном существе, то мы можем уравнивать людей, например, по уровню доходов, по наличию или отсутствию собственности на средства производства, по характеру профессии, уровню образования, по религиозной принадлежности и т.д., каждый раз абстрагируясь при этом от иных их свойств и качеств. В этом случае речь пойдёт о формальном экономическом, социальном и т.д. равенстве»²⁰⁹.

Продолжая эту мысль, отметим, что, на наш взгляд, абстрагирование от каких-либо признаков в свою очередь подразумевает деление рассматриваемых объектов на группы по наличию или отсутствию у них (объектов) определённых признаков. В рамках этих групп объекты равны между собой в части обладания одинаковыми признаками, на основании которых эта группа и была выделена. При этом данное положение не означает, что один объект не может быть причислен к нескольким группам сразу.

Конституционный принцип юридического (формального) равенства является результатом именно такого абстрагирования: государство при осуществлении правового регулирования общественных отношений не принимает в расчёт максимально возможное число фактических (имеющих место в реальной жизни) особенностей людей, акцентируя внимание только на отдельных, имеющих значение для него признаках (например, гражданстве). Соответственно, при полной реализации названного принципа все люди в глазах государства в первую очередь составляют (должны составлять) одну большую группу, объединённую по признаку принадлежности к человеческому роду. На это обращается внимание и на международном уровне.

Так в Декларации о расе и расовых предрассудках²¹⁰ говорится, что «все люди принадлежат к одному и тому же виду и имеют общее происхождение... Они рождаются равными в достоинстве и в правах, и все они составляют неотъемлемую часть человечества... Государство в первую очередь несёт ответственность за осуществление всеми людьми и всеми группами людей прав человека и основных свобод на основе полного равенства в достоинстве и правах... Принцип равенства в достоинстве и правах всех людей и всех народов, независимо от расы, цвета кожи и происхождения, является общепринятым принципом, признанным в международном праве».

Вышесказанное позволяет утверждать, что юридическое (формальное) равенство не означает полного равенства в отдельных частностях, таких как имущественное положение, происхождение и др., имеющих место в реальной жизни, так

²⁰⁹ Лапаева В.В. Указ. соч.

²¹⁰ Принята в г. Париже 27.11.1978 на 20-ой сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО.

как это категории разных порядков. Не означает юридическое (формальное) равенство также и равенства в объёме полномочий, которыми граждане обладают в различных правоотношениях, на что обращал внимание Конституционный Суд Российской Федерации в своём Определении от 4 февраля 1997 г. № 17-О.

Задача названного принципа – предоставлять возможность фактически неравным, отличающимся друг от друга людям вступать в урегулированные государством общественные отношения «на равных», быть равными субъектами права, иметь такие же правовые возможности для реализации своих способностей, как и у других лиц. Юридическое (формальное) равенство игнорирует различия между людьми и социальными группами.

На практике этот принцип выражается в том, что дети и взрослые, женщины и мужчины, представители разных национальностей, культур и т.д. (иными словами каждый отдельный человек) имеют равную правоспособность, т.е. признанную законом способность иметь юридические права, свободы, законные интересы и обязанности²¹¹. Противоположностью юридического (формального) равенства является закреплённое в нормах права неравенство, предполагающее разную правоспособность для представителей отдельных социальных групп (классов, каст, сословий, чинов и др.)²¹².

Предполагая равную правоспособность у каждого человека, принцип равенства тем самым подразумевает возможность каждого человека быть субъектом права, иначе говоря, обладать некими правовыми статусами. При этом обязательным условием для полноценного осуществления (исполнения) прав, свобод и обязанностей, составляющих правовые статусы, является наличие у потенциального субъекта права определённых качеств, показывающих его способность к сознательному поведению в границах соответствующего правового статуса. Совокупность этих качеств определяется государством применительно к отдельным сферам общественных отношений и называется правосубъектностью²¹³. Как отмечается, правосубъектность и правовой статус в их неразрывном единстве с разных сторон характеризуют человека как субъект права. Правосубъектность в отрыве от правового статуса в целом не существует. При этом их связь носит конкретизированный (отраслевой) характер²¹⁴.

Здесь следует немного остановиться на кратком описании упомянутых правовых понятий.

²¹¹ См. также: Шапиро И.М. Юридическое равенство, законность и справедливость, как социально-правовые категории / Ленинградский юридический журнал. 2008, № 2. С. 19.

²¹² См., напр.: Лавицкая М.И. Правовое положение дворянского сословия в России в XIX – начале XX века / История государства и права, 2009, № 5. СПС «КонсультантПлюс»; Римское частное право: Учебник / В.А. Краснокутский, И.Б. Новицкий, И.С. Перетерский и др.; под ред. И.Б. Новицкого, И.С. Перетерского. М.: Юрист, 2004. 544 с. Гл. 9. СПС «КонсультантПлюс» и др.

²¹³ См., также: Теория государства и права: учебник / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало, 2013. С. 628.

²¹⁴ См.: Витрук Н.В. Указ. соч. Гл. 5, § 3.

В теории права правосубъектностью называют понятие, обобщающее правоспособность, дееспособность, деликтоспособность²¹⁵; способность быть субъектом права²¹⁶; признаваемую законодательством способность личности иметь юридические права, свободы, обязанности и законные интересы и осуществлять их самостоятельно (лично) либо через законных представителей, а также отвечать за их неправомерную реализацию²¹⁷; формально-юридическую способность лица иметь и осуществлять права и обязанности²¹⁸.

Правоспособность рассматривается как признанная законом способность лица иметь юридические права, свободы и обязанности; дееспособность – как признанная законом способность лица самостоятельно (своими действиями) приобретать и осуществлять юридические права, свободы и обязанности для себя и в интересах других субъектов права; деликтоспособность – как признанная законом способность лица самостоятельно нести юридическую ответственность за совершенные правонарушения²¹⁹.

Правоспособность в теории права подразделяется на три вида: общую, отраслевую и специальную. Общей правоспособностью называют способность любого лица быть субъектом права вообще, как такового. Она признаётся за каждым человеком с момента рождения. Отраслевая правоспособность означает юридическую способность человека быть субъектом отношений, урегулированных той или иной отраслью права. Специальная правоспособность подразумевает способность быть участником правоотношений, возникающих в связи с занятием определённых должностей или принадлежностью к определённым категориям субъектов права, иначе говоря, речь идёт о возможности иметь юридические права, свободы и обязанности в определённой группе общественных отношений в рамках конкретной отрасли права²²⁰.

Каждый человек в равной мере обладает всеми тремя видами правоспособности. Однако это не значит, что на практике он может вступать в любые правоотношения. Возможность человека стать полноправным субъектом тех или иных отношений напрямую зависит от наличия у него дееспособности. М.Н. Марченко отмечал, что «дееспособность находится в тесной связи и взаимозависимости с правоспособностью. Вместе с последней она указывает на потенциальные возможности субъектов быть участниками различных правоотношений. Наличие её

²¹⁵ Гогин А.А., Липинский Д.А., Малько А.В. и др. Теория государства и права: учебник (под ред. А.В. Малько, Д.А. Липинского). М.: Проспект, 2016. 328 с. Гл. 16, § 2. СПС «Гарант».

²¹⁶ Радько Т.Н., Лазарев В.В., Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник для бакалавров. М.: Проспект, 2016. 568 с. Гл. 11, § 2. СПС «Гарант».

²¹⁷ См., напр.: Витрук Н.В. Указ. соч. Гл. 5, § 1.

²¹⁸ Шигабутдинова А.Л. Правосубъектность и реализация права. Дисс. ... канд. юр. наук. Казань, 2011. С. 17.

²¹⁹ См.: Гогин А.А., Липинский Д.А., Малько А.В. и др. Теория государства и права: учебник. Там же; Радько Т.Н., Лазарев В.В., Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник для бакалавров. Там же и др.

²²⁰ Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. 640 с. Гл. XXI, § 2. СПС «Гарант».

является неперенным условием для возникновения субъективных прав и юридических обязанностей»²²¹. Таким образом, поскольку каждый человек обладает равной правоспособностью, постольку и требование о наличии дееспособности для вступления в определённые правоотношения распространяется в равной мере на всех потенциальных субъектов права. Другими словами, каждому человеку необходимо обладать дееспособностью в конкретной сфере общественных отношений для того, чтобы реализовать права, свободы и обязанности, образующие соответствующий правовой статус.

Обобщая сказанное, отметим, что применительно к правосубъектности принцип юридического (формального) равенства означает, во-первых, равную правоспособность каждого человека, а во-вторых, единые для отдельных сфер общественных отношений (для каждой свои) условия наступления дееспособности, причём данные условия одинаково применимы для каждого человека.

При рассмотрении правового статуса следует учитывать, что правовое регулирование общественных отношений невозможно без установления прав и обязанностей их субъектов. Система законодательно закреплённых прав и обязанностей в теории права связывается с понятием правового статуса. Сам по себе правовой статус представляет собой сложное явление и в настоящее время среди специалистов в общей теории права и теории конституционного права нет единой позиции по вопросу о том, что конкретно он представляет собой (также как нет и единства мнений относительно структурных элементов, из которых он состоит).

Анализ различных подходов, сформулированных по данному вопросу в науке конституционного права, позволяет обобщённо утверждать, что в состав правового статуса (или положения), как правило, включается система прав и обязанностей личности, которые закреплены и гарантированы ей по закону²²². По поводу иных составных элементов данного правового явления с 60-х годов XX века было высказано немало предположений.

Так, например, в состав правового статуса наряду с совокупностью прав и обязанностей Л.Д. Воеводин включал правоспособность и принципы²²³; А.И. Лепешкин – гарантии этих прав и обязанностей²²⁴; Н.И. Матузов – общую (статутную) ответственность гражданина перед государством и обществом²²⁵. С точки зрения В.А. Патюлина, правовой статус личности включает в себя гражданство,

²²¹ Там же.

²²² См., напр.: Витрук Н.В. Указ. соч. Гл. 1, § 3. СПС «КонсультантПлюс»; Права человека: учебник / отв. ред. Е.А. Лукашева. 2-е изд., перераб. М.: Норма, Инфра-М, 2011. С. 98.

²²³ См.: Воеводин Л.Д. Содержание правового положения личности в науке советского государственного права / Советское государство и право. 1965. № 2. С. 42 - 50.

²²⁴ См.: Лепешкин А.И. Правовое положение советских граждан. М., 1966. С. 3 - 11.

²²⁵ См.: Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия: Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972. С. 189 - 205.

общую правоспособность, основные права и обязанности (в том числе конституционные), конституционно закрепленный принцип равноправия²²⁶. Б.В. Щетинин также к составной части правового статуса относил гражданство²²⁷. М.С. Строгович составными частями правового статуса личности вместе с правами и обязанностями называет правовые гарантии прав, а также правовую ответственность за выполнение обязанностей²²⁸. Н.В. Витрук в структуру правового статуса включал законные интересы²²⁹. Впрочем, данная дискуссия находится вне предмета настоящего исследования.

Следует также учитывать, что общий (единый) правовой статус или правовой статус вообще – это теоретическая абстракция. Права, свободы и обязанности человека на практике закрепляются в законодательстве, регулирующем совершенно разные сферы общественных отношений, что предопределяет их (прав, свобод и обязанностей) существование в первую очередь в форме отраслевых правовых статусов, хотя и это деление условно. Отраслевое законодательство, находящееся в рамках, установленных Конституцией Российской Федерации, осуществляет в дальнейшем развитие конституционных положений, включая и нормы о равенстве. Из сказанного также следует, что сферой распространения принципа равенства является вся система правового регулирования, все отрасли права, что, в свою очередь, предполагает необходимость отраслевой конкретизации данного принципа, в частности в тех случаях, когда в силу особенностей сфер правового регулирования необходим специальный механизм реализации данного конституционного требования²³⁰.

В этой связи можно выделить конституционно-правовой, гражданско-правовой, трудо-правовой, уголовно-правовой и другие отраслевые статусы человека.

Особое место в ряду отраслевых статусов человека занимает конституционно-правовой (конституционный) статус, включающий в себя конституционные (основные) права, свободы и обязанности человека. Важнейшими отличиями названных прав, свобод и обязанностей, подчёркивающими особую значимость конституционно-правового (конституционного) статуса человека, является то, что они:

а) затрагивают сферу жизненно важных общественных отношений между личностью, обществом и государством;

²²⁶ См.: Патюлин В.А. Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений). М., 1974. С. 230.

²²⁷ См.: Щетинин Б.В. Гражданин и социалистическое государство / Советское государство и право. 1975. № 2. С. 4.

²²⁸ См.: Строгович М.С. Вопросы теории прав личности / Философия и современность. М., 1976. С. 33 - 35.

²²⁹ См.: Витрук Н.В. Указ. соч. Гл. 6, § 2.

²³⁰ См.: Бондарь Н.С. Судебный конституционализм в России в свете конституционного правосудия. М.: Норма, Инфра-М, 2011. 544 с. Гл. VI, 6.4.1. СПС «КонсультантПлюс».

б) выражают реально обеспеченные основные социальные возможности личности по пользованию существенными благами и ценностями жизни;

в) закреплены в силу своей социальной значимости в конституции (основном законе);

г) являются определяющими для всех видов прав и обязанностей, закрепленных в текущем законодательстве²³¹, иначе говоря, они являются юридической базой для всех прав, свобод и обязанностей человека, предусмотренных в текущем законодательстве, так как содержат базовые, принципиальные положения для той или иной сферы регулирования общественных отношений.

Соответственно, конституционно-правовой статус приобретает особое значение для характеристики правового статуса человека вообще (как системы всех законодательно закреплённых прав, свобод и обязанностей) и отраслевых статусов в частности.

Так, правоведы отмечают, что «конституционно-правовой статус человека является исходным, базисным по отношению к статусу личности и гражданина, без которого они просто существовать не могут»²³²; «конституционный статус личности – это ядро правового статуса личности, определяемое конституционными нормами»²³³; «конституционный статус личности, определяющий основу правовой свободы личности, представляет собой первичный и исходный, базовый фундамент правовой свободы индивида. Конституционный статус личности представляет собой ядро правовой свободы личности, на основе которого затем формируются специальные и индивидуальные правовые статусы»²³⁴. Конституционный статус личности, как справедливо отмечал Н.В. Витрук, составляет социально-правовую основу для всех отраслевых статусов личности в том смысле, что отраслевые правовые статусы в определённой своей части являются конкретизацией конституционного статуса личности, а в остальной – должны ему соответствовать²³⁵. Рассуждая о значимости конституционно-правового статуса, к похожему выводу приходит и М.В. Пресняков, который пишет, что «вполне допустимо и оправданно говорить, с одной стороны, об определённой самостоятельности различных отраслевых статусов человека и гражданина, а с другой – о реализации в них общего конституционно-правового статуса личности»²³⁶.

²³¹ Витрук Н.В. Указ. соч. Гл. 7, § 3.

²³² Конституционное право: университетский курс: учебник: в 2 т. / Под ред. А.И. Казанника, А.Н. Костюкова. М.: Проспект, 2015. Т. 2. 528 с. Гл. VI, § 1. СПС «КонсультантПлюс».

²³³ Безруков А.В. Конституционное право России: учебное пособие - 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2015. Тема 5, 1. СПС «Гарант».

²³⁴ Югов А.А. Конституционный статус личности – ядро правовой свободы личности / Конституционное и муниципальное право. 2011. № 5. С. 2 - 8. СПС «КонсультантПлюс».

²³⁵ Витрук Н.В. Указ. соч. Гл. 7, § 3.

²³⁶ Пресняков М.В. Проблема определенности конституционно-правового статуса человека и гражданина в современной России / Конституционное и муниципальное право. 2016. № 6. С. 16 – 20. СПС «КонсультантПлюс».

Таким образом, закреплённые в Конституции Российской Федерации основные права, свободы и обязанности человека и гражданина раскрываются и дополняются текущим (отраслевым) законодательством посредством системы специальных (отраслевых) прав и обязанностей личности, формирующих отраслевые правовые статусы.

Так, к примеру, статьёй 37 Конституции Российской Федерации установлена свобода труда (включающая в себя право на труд²³⁷), которая, в частности, означает, что каждый человек вправе свободно применять и использовать свои физические и (или) интеллектуальные способности, знания и умения, как на возмездной, так и на безвозмездной основе, как в эпизодическом, так и в периодическом либо систематическом порядке, как на основе трудового договора, так и на основе всякой другой допускаемой законом организационно-правовой формы привлечения людей к труду²³⁸. При этом человек вправе не трудиться вообще.

Названное положение Основного закона, характеризующее конституционно-правовой статус человека, развивается в отраслевом законодательстве, непосредственно регулирующем различные варианты реализации данного права (наёмный труд, самозанятость, служба и др.). Например, ТК РФ регулирует общественные отношения, связанные с использованием наёмного (несамостоятельного) труда²³⁹ – одной из основных форм привлечения к труду в России. ТК РФ конкретизирует свободу труда, уточняет особенности её реализации по трудовому договору. Определяя основные права и обязанности работника и работодателя, кодекс формирует трудовые статусы указанных сторон трудового правоотношения. Гражданский кодекс Российской Федерации, регулируя в соответствии со статьёй 2 разнообразные имущественные и личные неимущественные отношения, предоставляет и регулирует множество способов реализации физических и (или) интеллектуальных способностей человека. Это может быть, например, осуществление предпринимательской деятельности, выполнение работ по договору подряда, научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, оказание услуг и др.

Статья 38 Конституции Российской Федерации, хотя и иносказательно²⁴⁰, закрепляет право человека на семью, её защиту, являющееся одним из составных элементов его конституционно-правового статуса. Данное фундаментальное

²³⁷ См. также: Трофимова Г.А. Право на труд и свобода труда: проблемы соотношения / Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 24 – 26. СПС «КонсультантПлюс»; Морозов П.Е. Право на труд / Юридический мир. 2015. № 4. С. 32 – 36. СПС «КонсультантПлюс».

²³⁸ См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Л.В. Андриченко, С.А. Боголюбов, Н.С. Бондарь и др.; под ред. В.Д. Зорькина. 2-е изд., пересмотренное. М.: Норма, Инфра-М, 2011. 1008 с. Комментарий к статье 37. СПС «КонсультантПлюс».

²³⁹ См., напр.: Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Правоведение, 2008. С. 22 – 23. Гл. 1 – Куренной А.М., докт. юрид. наук, проф.

²⁴⁰ Подробнее см.: Нарутто С.В. Семья как конституционная ценность / Актуальные проблемы российского права. 2017. № 5. С. 21 – 30. СПС «КонсультантПлюс».

право раскрывается, учитывается в семейном и другом отраслевом законодательстве.

Например, УК РФ содержит главу 20 о преступлениях против семьи и несовершеннолетних, статью 145, предусматривающую уголовную ответственность за необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет, и другие положения. В то же время ТК РФ содержит положения об особенностях регулирования труда лиц с семейными обязанностями. Налоговый кодекс Российской Федерации (далее – НК РФ) также содержит положения, которые можно трактовать как направленные на защиту указанного права. В частности, подпункт 2 пункта 1 статьи 219 НК РФ предоставляет налогоплательщику право уменьшить облагаемый доход на сумму, уплаченную за обучение своих детей в возрасте до 24 лет по очной форме обучения в образовательных учреждениях²⁴¹.

Статья 43 Конституции Российской Федерации гарантирует право на образование, которое реализуется в зависимости от специфики вида, формы образования и иных обстоятельств при помощи отраслевого законодательства об образовании. При этом нормы, способствующие осуществлению данного права, сохраняются и в законодательстве иной отраслевой направленности.

Приведённые примеры показывают, что то или иное право, входящее в состав конституционно-правового статуса человека, учитывается и раскрывается одновременно в нескольких отраслях законодательства, таким образом конкретизируется в отраслевых статусах, с помощью которых оно и может быть реализовано.

В законодательстве конституционный принцип равенства развивается в соответствии со своей основной задачей, которая, как уже отмечалось, заключается в установлении равного правового статуса²⁴², т.е. предоставлении фактически неравным, отличающимся друг от друга людям возможности вступать в урегулированные государством общественные отношения «на равных», быть равными субъектами права, иметь равные правовые возможности для реализации своих способностей.

На практике реализация принципа равенства зачастую требует в определённой мере противоположного равенству при буквальном его понимании: учёта особенностей субъектов правоотношений и установления при необходимости исключений из общих правил. Это могут быть как исключения преференциального (к примеру, предоставление дополнительных прав), так и ограничивающего

²⁴¹ См. также: Тютин Д.В. Налоговое право: курс лекций / «СПС КонсультантПлюс». 2017. Гл. 5, 5.3.

²⁴² См. также: Романенко Н.В. О равенстве перед законом и судом как конституционном принципе правосудия / Общество и право. 2014, № 2 (48).

(например, наложение дополнительных обязанностей) характера. При отсутствии такого рода исключений, т.е. при «слепом», абсолютном следовании принципу равенства, подразумевающим игнорирование неизбежных фактических отличий между субъектами правоотношений, принцип равенства способен усугубить фактическое неравенство. Например, в силу статей 19 и 59 Конституции Российской Федерации беременная женщина будет обязана нести военную службу, что, конечно же, в настоящее время звучит абсурдно.

Проблема исключений в праве подвергалась анализу в научной литературе. Весьма красноречиво по ней высказался С.Ю. Суменков: всякое правовое правило предполагает возможность исключения из него. Подобный дуализм обусловлен самой природой права, которое, будучи одним из инструментов политического руководства обществом, не может игнорировать неоднородность и особенности положения определённых групп населения. В противном случае оно рискует превратиться в аморфную, реально не действующую и даже тормозящую общественное развитие систему юридических норм.

Проблема правового регулирования заключается в объективной невозможности его осуществления посредством установления единых эталонов поведения. Правила как предписания обобщённого характера не в состоянии учитывать разнообразие жизненных ситуаций, неоднородность субъектов, сложный характер их взаимосвязей.

При этом, хотя исключения и выступают в качестве отклонений от единых типизированных правил нормативного регулирования, они не направлены против правил, не нарушают их, а напротив подпадают под них, соотносятся с ними как часть и целое²⁴³.

Целесообразность исключений из принципа формального равенства неоднократно допускал в своих решениях и Конституционный Суд Российской Федерации.

Так, в определениях Конституционного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2001 г. № 255-О и от 2 февраля 2006 г. № 17-О отмечено, что положение Конституции Российской Федерации о том, что «все равны перед законом и судом» означает, что при равных условиях субъекты права должны находиться в равном положении; если же условия не являются равными, федеральный законодатель вправе установить для них различный правовой статус. При этом в Определении от 2 февраля 2006 г. № 17-О Конституционный Суд Российской Федерации уточнил, что конституционный принцип равенства рассматривается как конституционный критерий оценки законодательного регулирования любых

²⁴³ Суменков С.Ю. Исключения в праве: сущность и юридическая природа / Проблемы экономики и юридической практики. 2009, № 1. С. 331.

прав и свобод, причём применимость данного принципа ко всем основным правам и свободам не исключает возможность его различного проявления: в отношении личных прав он означает преимущественно формальное равенство, в отношении же экономических и социальных прав формальное равенство может обернуться материальным неравенством.

В определениях от 24 ноября 2005 г. № 424-О и от 17 июля 2007 г. № 580-О-О Конституционный Суд Российской Федерации изложил позицию, согласно которой принцип равенства всех перед законом гарантирует равные права и обязанности для субъектов, относящихся к одной категории, и не исключает возможность установления различных норм в отношении лиц, принадлежащих к другим категориям. Поэтому конституционный принцип равенства не может считаться нарушенным, когда различия между теми или иными категориями лиц являются достаточными для того, чтобы предусмотреть для них различное правовое регулирование.

Согласно Определению Конституционного Суда Российской Федерации от 1 декабря 1999 г. № 224-О конституционные принципы равенства и равноправия, а также запрет на ограничение в правах, закреплённые статьёй 19 Конституции Российской Федерации, не означают, что законодатель не вправе предусматривать льготы и компенсационные выплаты для отдельных категорий граждан, нуждающихся в государственной поддержке. В Определении от 24 апреля 2002 г. № 118-О Конституционный Суд Российской Федерации высказал аналогичную позицию применительно уже к возможности установления ответственности за некоторые деяния, которые могут совершаться только определёнными категориями граждан (специальными субъектами).

Обобщённо свою позицию Конституционный Суд Российской Федерации выразил в Постановлении от 29 ноября 2004 г. № 17-П, согласно которому принцип равенства, предполагая равный подход к формально равным субъектам, не обуславливает необходимость предоставления одинаковых гарантий лицам, относящимся к разным категориям. Равенство перед законом и судом не исключает фактических различий и необходимости их учёта законодателем. При этом подчёркивается, что данный подход является универсальным и выступает конституционным императивом для законодательной регламентации общественных отношений, независимо от их отраслевой принадлежности.

Иначе говоря, принцип равенства на практике вынуждает государство устанавливать исключения из него для того, чтобы учитывать, реагировать на различные объективные особенности общественных отношений или их участников, условно подразделять последних на группы с разными правовыми статусами, то есть осуществлять дифференциацию правового регулирования обще-

ственных отношений. Эта дифференциация, тем не менее, сдерживается в определённых пределах принципом юридического (формального) равенства, который действует двояко. С одной стороны, этот принцип уравнивает всех, обеспечивая тем самым единство правового регулирования общественных отношений, с другой – является предпосылкой дифференциации правового регулирования, требуя установления исключений, необходимых для пользования полным объёмом предоставленных законодательством прав. В этой связи можно утверждать, что дифференциация правового регулирования (или установление исключений из принципа формального равенства) объективно необходима для реализации принципа равенства, на что обращал своё внимание и Конституционный Суд Российской Федерации.

Сказанное выше может быть перенесено на какую угодно отрасль права, поскольку конституционный принцип равенства, применённый для регулирования конкретной группы общественных отношений, приобретает отраслевую специфику. Например, в трудовом праве этот принцип нашёл своё воплощение в принципе равенства прав как части сложного принципа равенства прав и возможностей работника и в такой особенности как единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений, рассмотренной выше.

Трудо-правовой принцип равенства прав стимулирует установление равного минимального уровня прав и гарантий для всех работников. То есть в данном случае общеправовой принцип равенства, отражённый в отраслевом принципе равенства прав, выступает уже одной из предпосылок для единства правового регулирования трудовых отношений.

В то же время отраслевому трудо-правовому принципу равенства прав не противоречит наличие в трудовом законодательстве, помимо общих норм, норм, устанавливающих особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, что подразумевает дифференциацию правового регулирования трудовых отношений. Бесспорным является тот факт, что социальные, физические и интеллектуальные способности у всех людей отличаются, как отличается и применение этих способностей в разных природно-климатических, производственных и иных условиях, что отражается и на возможностях конкретного человека в сфере труда.

Основная задача и учёных, и законодателя в этой связи сводится к нахождению и последующему установлению с учётом принципа равенства наиболее полно учитывающих указанные способности и фактические обстоятельства особенностей правового регулирования без перехода при этом черты, отделяющей дифференциацию правового регулирования от дискриминации. Данная проблема актуальна для науки трудового права уже не первое десятилетие. В своё

время обращал внимание на неё В.М. Догадов: «Полное и безоговорочное применение Кодекса законов о труде ко всем категориям трудовых отношений оказывается на практике невозможным. Для отдельных отраслей народного хозяйства, ввиду своеобразных условий применения в них наёмного труда, приходится допускать ряд изъятий и отступлений от норм Кодекса, применяя к ним эти положения не полностью, а лишь в некоторых частях»²⁴⁴.

Выше показана связь общеправового принципа равенства с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений в настоящее время, в условиях действия Конституции Российской Федерации 1993 г. Вместе с тем не следует забывать, что текущее положение дел является результатом длительного развития с одной стороны законодательства о труде в части единства и дифференциации правового регулирования, с другой стороны – конституционного (государственного) права, в особенности в части закрепления равенства, устранения неоправданных различий в правовых статусах отдельных групп лиц, с третьей стороны – государства, общества, экономики. В этой связи следует согласиться с А.М. Куренным, который полагал, что было бы большой ошибкой рассматривать вопросы регулирования отношений в сфере труда в отрыве от общих проблем макро- и микроэкономики, от социальных проблем²⁴⁵.

²⁴⁴ Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.: Рабочее издательство «Прибой». 1927. С. 18-19.

²⁴⁵ Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Зайкин. – М.: Инфра-Норма, 1997. С. 9.

ГЛАВА II. ИСТОРИЯ ЕДИНСТВА И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ

§1. Единство и дифференциация правового регулирования в отечественном законодательстве о труде до его кодификации

Отечественное законодательство о труде в своём развитии прошло несколько условных этапов (периодов), каждый из которых отличается определённым состоянием единства и дифференциации правового регулирования. При этом смена этапов происходила не одновременно (скачкообразно), а в полном соответствии с диалектическим законом перехода количественных изменений в качественные, т.е. каждому новому этапу всегда предшествовал длительный период накопления определенного законодательного материала.

Так, первый этап развития отечественного законодательства о труде длился примерно до первой трети XIX века. Ключевой особенностью данного этапа является наличие разрозненных норм, прямо или косвенно относившихся к регулированию наёмного труда при полном отсутствии какой бы то ни было их систематизации. Количество актов соответствующей тематики до XVIII столетия было незначительным, что и не удивительно, если принять в расчёт отсутствие промышленного и крупного ремесленного производства, необходимого для становления и развития такого законодательства как самостоятельной отрасли²⁴⁶.

Л.С. Таль о периоде до XVIII столетия писал следующее: «...тогдашние хозяйства большей частью удовлетворяли свои несложные потребности собственными силами. Для удовлетворения же спроса на предметы роскоши ... часто приглашались мастера из-за границы. Государство в этот период очень мало интересовалось ремесленной промышленностью, предоставив ей полную свободу»²⁴⁷. В действовавших правовых актах можно встретить лишь единичные нормы, направленные на регулирование труда. В качестве примера рассмотрим несколько основных памятников права.

Так, Русская Правда (XI век) говорила о двух видах найма для постоянных служб и работ: временное холопство и свободный наём, который допускался, только если был оговорен в договоре²⁴⁸. В случае нарушения условий договора,

²⁴⁶ Подробнее см.: Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб, 1999. Гл. 1, § 1; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. Гл. 3.

²⁴⁷ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. 2-е, значительно доп. М., 1918. С. 11.

²⁴⁸ См.: Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. М.: КОНТРАКТ, 2013. 60 с. Гл. 1, § 1. СПС «КонсультантПлюс».

действий против «работодателя» и т.п. такой наём мог перерасти в полное холопство. Наёмник в Русской Правде назывался наймитом и, преимущественно, закупом²⁴⁹. Какие-либо конкретные разновидности свободного найма выделить в этом источнике едва ли возможно – они появляются позднее.

Например, по Псковской судной грамоте (1467 г.) наём мог быть сделан: 1) для постоянных работ во дворе, огороде, на селе, в месте рыбной ловли, 2) для совершения какого-либо изделия плотничьего, ремесленного, 3) для выполнения известного поручения (например, для обучения мастерству, для поединка).

Указанные разновидности найма предполагали свои особенности правового регулирования. Так, срок найма обычно зависел от согласия сторон. Однако для работ огородных, земледельческих, по рыбной ловле договор заключался на год, имел определённые начало и конец («Филипово заговенье» в ноябре). Оплата труда в целом также оговаривалась сторонами, но для наёмника на вышеуказанные работы было разрешено получать долю произведений его труда. Нанявшийся для работ во дворе должен был получать оплату ежегодно, в случае пропуска срока её получения «работник» терял право требовать выплаты. Были предусмотрены и другие особенности регулирования труда указанных лиц. В то же время нанявшиеся для совершения какого-нибудь изделия могли требовать оплаты своего труда не раньше окончания работы²⁵⁰.

Псковская судная грамота показывает также, что в законодательстве появилось (начало появляться) разделение, говоря современным языком, гражданско-правовых отношений подряда, выполнения работ, оказания услуг и отношений, связанных с продолжительным, систематическим использованием труда вольнонаёмного работника. Имеется в виду квалифицированный труд ремесленника, профессионала в какой-либо узкой, специфической области, нанимаемого для выполнения конкретного действия, производства некой вещи, и труд сельскохозяйственного и домашнего (дворового) работника, нанимаемого для выполнения определённых работ в течение продолжительного срока (год). В связи с этим можно условно называть сельскохозяйственных и домашних (дворовых) работников хронологически первыми категориями работников, в отношении труда которых было применено специальное правовое регулирование. Важным является и то, что одновременно с выделением указанных категорий работников не была урегулирована возможность найма на какие-либо другие работы, также отсутствовали общие нормы о найме как таковом.

²⁴⁹ См.: Неволин К.А. Полное собрание сочинений. Том V. История российских гражданских законов. Часть III. Книга II. СПб, типография Эдуарда Праца, 1858 г. С. 188 – 190.

²⁵⁰ См.: Там же. С. 193 – 194.

Судебник Ивана IV (1550 г.) упоминал уже 1) наём для постоянных домашних услуг и работ с обязанностью наёмника служить за рост (отрабатывать проценты за заём)²⁵¹, 2) наём для земледельческих работ, 3) свободный наём вообще, 4) наём для совершения определённого поручения.

Данный перечень вариантов найма показывает некоторую эволюцию законодательного регулирования вопросов использования человеком своих способностей к труду. Так, можно заметить, что по сравнению с Псковской судной грамотой был обособлен наём для домашних услуг и работ, приводящий к личной зависимости работника ввиду наличия долговых обязательств. Немаловажным является и закрепление возможности свободного найма на какие-либо работы вообще.

Соборное уложение (1649 г.) содержало уже правила 1) о найме в услужение в виде кабального холопства, 2) о свободном найме вообще, 3) о найме для стережения имущества, 4) о найме для совершения изделия.

Давать на себя служилую кабалу (специальный документ) могли только вольные люди не моложе 15 лет²⁵². Нанимавшиеся в услужение или работу без вступления в кабальное холопство по-прежнему назывались наймитами. Соборное уложение, помимо условного выделения видов найма, содержало и некоторые особенности регулирования труда. Например, для нанявшихся с целью охраны двора, лавки или чего-либо ещё устанавливалась, говоря современным языком, повышенная материальная ответственность: «работник» обязывался возместить хозяину недостачу, возникшую вследствие кражи во время смены²⁵³.

В целом, действовавшие до XVIII века нормативные правовые акты, содержавшие лишь отдельные статьи о регулировании труда, имели тенденцию приравнивать продолжительное «трудоустройство» к услужению, кабале²⁵⁴, отдавали приоритет упорядочиванию преимущественно принудительного труда в сфере сельского хозяйства, предусматривали также возможность разового выполнения работ, оказания услуг, что, впрочем, сложно отнести к законодательству о труде в его современном понимании. В связи с тем, что труд лично свободных людей применялся в ограниченном количестве сфер деятельности, нельзя также говорить и о разнообразии категорий работников.

Законодатель в разных актах условно обособлял сельскохозяйственных, домашних (дворовых) «работников», сторожей и остальных, которые зачастую попадали в личную зависимость от «работодателя» в силу проживания на его

²⁵¹ Нанявшиеся на такие работы назывались кабальными холопами, становились лично несвободными – см.: Там же. С. 194.

²⁵² Там же. С. 199.

²⁵³ Там же. С. 203.

²⁵⁴ Подробнее см.: Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 1. Общие положения. Под ред. доктора юр. наук, проф. Томсинова В.А. М.: «Зерцало», 2010. Гл. III. СПС «Гарант».

территории, долговых отношений и пр. По сути, выделяемые в законодательстве той эпохи разновидности найма предполагали изменение правового статуса человека (возникновение состояния личной зависимости, переход в определённое сословие и т.д.), что в лучшем случае позволяет говорить только о зарождении дифференцированного подхода законодателя к регулированию самостоятельного использования человеком своих способностей к труду. У свободного человека в зависимости от его сословного положения мог быть выбор: пойти в услужение, подразумевающее личную зависимость, либо наняться для выполнения определённых работ на некоторый срок. Такое положение дел было изменено лишь податной реформой 1718 г., упразднившей кабальное холопство²⁵⁵. После неё лично свободный человек при добровольном найме более не мог перейти в состояние личной зависимости и сохранял в целом свой правовой статус.

После Соборного уложения в течение второй половины XVII – первой трети XIX веков (особенно с начала XVIII столетия) отечественное законодательство пополнилось рядом актов, так или иначе касавшихся вопросов личного найма. Количественный рост нормативного материала в данный временной период можно связать с развитием торговли (в том числе морской и международной), ремесленной и заводской промышленности, городов.

Тем не менее, как отмечал Милов Л.В., описывая развитие экономики XVIII века, рынок труда в стране практически отсутствовал. В первые годы петровских реформ при строительстве заводов основным источником рабочей силы были так называемые «гулящие люди», по тем или иным причинам оторвавшиеся от хозяйства, крестьянской общины и т.п. Однако их не хватало, поскольку металлургическое производство требовало огромного количества вспомогательных работников с частичной занятостью на заводских работах. Государство ещё в XVII веке решило эту проблему насильственными методами, путём принуждения, «приписки» государственных крестьян к заводским работам в счет уплаты государственных налогов и выполнения натуральных повинностей²⁵⁶.

Производственные отношения послепетровского развития характеризуются усилением и расширением подневольных форм труда. Промышленность постоянно сталкивалась с дефицитом рабочей силы. В эпоху петровских преобразований даже на металлургических заводах Урала наёмный труд был нередким явлением, но чем дальше, тем труднее было вести дела с помощью найма. Уже в 1721 г. мануфактуристам-купцам было разрешено покупать к фабрикам и заводам крепостных крестьян. В 30-50 годах XVIII века промышленники широко

²⁵⁵ См., также: Муравьева Л.А. Социально-экономическое развитие России в первой четверти XVIII века / Дайджест-финансы, 2007, № 8 (152). С. 45.

²⁵⁶ История России XVIII–XIX веков / Под ред. Л. В. Милова. – М.: Эксмо, 2008. С. 51.

пользуются правом покупки крестьян к мануфактурам, расширяя сферу принудительного труда в промышленности.

К концу XVIII столетия стал весьма заметен рост числа мелких предприятий, пользующихся только свободным наёмным трудом. Общее число наёмных выросло в них за вторую половину века с 25 тыс. до 50 тыс. человек. В области судостроения число наёмных к концу века возросло до 30 тыс. человек, в горнодобывающей промышленности – до 15 тыс. человек. На предприятиях Мануфактур-коллегии (создана в 1719 г. для руководства промышленностью) число вольнонаёмных к концу века составило около 60 тыс. человек (а в такой отрасли, как хлопчатобумажное прядение, наёмные составляли 90% рабочей силы). Если к этому добавить, что судоходный промысел собирал ежегодно к концу века до 200 тыс. наёмных, то общее количество лиц наёмного труда приблизится к 0,5 млн человек²⁵⁷.

Тем не менее говорить о трудовом законодательстве (т.е. специальном законодательстве, регулирующем наёмный труд лично свободных людей) в строгом смысле слова в рассматриваемый период не приходится. Обобщённо весь первый этап его развития можно охарактеризовать как этап эпизодического появления нормативных актов, содержащих отдельные нормы, касающиеся наёмного труда, при отсутствии какой бы то ни было их систематизации.

Начало следующего этапа в развитии трудового законодательства мы связываем с появлением свода законов Российской империи (далее также – Свод, Свод законов), систематизировавшего действовавшие на тот момент нормативные правовые акты, принятые в течение предшествующего этапа. Второму этапу сопутствовали и в определённой мере его обуславливали наличие и рост разнообразной промышленности (фабричной, мануфактурной и проч.), расширение капиталистических отношений в экономике страны, подстёгивавших развитие законодательства о наёмном труде.

Стоит отметить, что до второй половины XIX века привлечение к труду, в том числе промышленному, оставалось по большей части принудительным, а работа по свободному найму являлась скорее исключением. Однако всё более и более распространяющимся со временем исключением. Так, к концу царствования Александра I²⁵⁸ более половины от общего числа фабрично-заводских рабочих составляли вольнонаёмные люди, что, впрочем, не означает того, что они были лично свободными. Накануне реформы 1861 г. большая часть рабочих обрабатывающей промышленности (зачастую оброчных крестьян) поступала на фабрики на условиях вольного найма. Но всё же до отмены крепостного права в промышленности в целом сохранялся принудительный труд: примерно треть

²⁵⁷ История России XVIII–XIX веков / Под ред. Л.В. Милова. С. 245.

²⁵⁸ Годы царствования: 1801 – 1825 (Р.Т.).

всех рабочих страны, общая численность которых составляла около 800 тысяч человек, являлись крепостными²⁵⁹.

До вступления в силу Свода законов Российской империи первого издания (т.е. до 1 января 1835 г.) для регулирования отношений в сфере труда (как в общем-то и всех остальных) применялись разнообразные правовые акты, принятые в течение первого этапа: по-прежнему использовалось Соборное уложение (1649 г.), наряду с ним действовало множество иных правовых актов, принятых после него и зачастую противоречащих друг другу. Такая неустроенность правовой системы государства вызывала острую потребность в систематизации законодательства, которая и была осуществлена под руководством М.М. Сперанского.

Все доступные составителям Свода нормативные акты, принятые с 1649 г., были проанализированы и те их отдельные нормы, которые не утратили свою силу на 1 января 1832 г.²⁶⁰, были включены в Свод в определённом тематическом порядке. Новые правила при этом не создавались. Также и в дальнейшем Свод «питался» исключительно нормами других актов, что стало причиной споров о его юридической силе. К каждой статье Свода было оформлено своего рода примечание с указанием даты принятия и номера²⁶¹ акта (актов), установившего (-их) соответствующее правило. Всё это позволило упорядочить действовавшее на тот момент законодательство²⁶².

После 1857 г. Свод законов полностью (т.е. все его тома одновременно) не переиздавался. Новые нормы «выходили в свет» в продолжениях Свода, в переизданиях отдельных его томов, уставов и учреждений, появлявшихся раз в несколько лет. Редкие издания небольшими тиражами вкупе с громоздкостью самого Свода вызывали заметные трудности на практике²⁶³, следствием чего стало появление с конца XIX века неофициальных (т.е. подготовленных не уполномоченным государственным органом, а отдельными специалистами) изданий Свода²⁶⁴ и отдельных его частей.

²⁵⁹ См.: Хохлов Е.Б. Указ. соч. С. 5 – 7.

²⁶⁰ Нормативные акты, принятые позднее этой даты, подлежали включению в продолжения Свода.

²⁶¹ Имеется в виду порядковый номер акта по Полному собранию законов Российской империи.

²⁶² О Своде законов Российской империи подробнее см.: Томсинов В.А. Юридическое образование и юриспруденция в России в первой четверти XIX века. М.: Зерцало-М, 2011. С. 255 – 278.

²⁶³ См., напр.: Предисловие к неофициальному изданию Свода законов Российской империи под ред. И.Д. Мордухай-Болтовского. СПб., 1912. СПС «КонсультантПлюс».

²⁶⁴ См., напр.: Советская историческая энциклопедия. Под ред. Жукова Е.М. М., 1969. Т. 12. С. 609.

Одной из частей Свода был Свод законов гражданских, в который была включена отдельная глава о личном найме. Нормы этой главы определяли правила составления²⁶⁵, совершения²⁶⁶ и исполнения²⁶⁷ договора личного найма вообще всеми лицами, наделёнными правом заключать договоры²⁶⁸. По сути, это были первые обособленные общие положения о найме. Хотя сказать, что они были общими в строгом смысле этого слова, нельзя, так как среди них встречались и положения, относящиеся к регулированию труда отдельных категорий работников, а также ремесленников.

В течение всего периода действия Свода в рассматриваемую главу неоднократно вносились изменения, которые между тем не затрагивали по существу первую её статью. В соответствии с этой статьёй личный наём мог быть: 1) для домашних услуг²⁶⁹; 2) для отправления земледельческих, ремесленных и заводских работ, торговых и прочих промыслов; 3) вообще для отправления всякого рода работ и должностей, не воспрещённых законами²⁷⁰.

Указанные разновидности работ, на которые был возможен наём, были взяты составителями Свода из нескольких источников. Перед включением в Свод соответствующие правила были приведены в абстрактный, обобщённый вид, «очищены» от излишних подробностей и условностей, которыми характеризовались соответствующие нормы изначально, в первоисточниках.

Так, возможность найма для домашних (у)слуг основывалась на отдельных структурных единицах Соборного уложения и Устава благочиния или полицейского 1782 г.

Из Соборного уложения для обобщения были выбраны статьи о найме чьих-то (имелись в виду крепостные) крестьян и бобылей, о найме вольных людей, о приёме в холопство. Выбор данных положений из Соборного уложения не совсем очевиден, поскольку домашние работы в них прямо не назывались. Однако при детальном взгляде на них можно заметить, что такие работы тем не менее подразумевались. Например, в используемой для указанной цели статье 32 главы XI Соборного уложения упоминаются *жилые*²⁷¹ записи, которые нельзя было делать при найме чужого крестьянина или бобыля для того, чтобы его «не крепить»; в статье 17 главы XX Соборного уложения затрагиваются «вольные люди, у кого *живучи* в холопстве добровольно, без крепости»; в статье 105 главы XX Соборного уложения говорилось: «которые вольные люди похотят *жити* у

²⁶⁵ Круг лиц, наделённых правом (ограниченных в праве) заключать договоры личного найма, срок личного найма, цена найма.

²⁶⁶ Форма и регистрация договора.

²⁶⁷ Права и обязанности сторон.

²⁶⁸ Подробнее см.: Хохлов Е.Б. Указ. соч. С. 9 – 31; Неволин К.А. Указ.соч. С. 204 – 216.

²⁶⁹ В Своде Законов Гражданских изд. 1832 г. и изд. 1842 г. используется формулировка «для домашних слуг».

²⁷⁰ Свод Законов Гражданских изд. 1832 г. – статья 1396; изд. 1842 г. – статья 1898; изд. 1857 г. – статья 2201.

²⁷¹ Здесь и далее в этом абзаце – выделено мной (Р. Т.).

боярских людей: и тем людям у боярских людей *жить* из воли, по записям же урочные годы, а служилых кабал на таких вольных людей боярским людям не давать же» и др. Очевидно, что «жить» (и производные от этого слова) в данном случае означало не просто занимать жилплощадь, а ещё и работать на соответствующего человека.

Из Устава 1782 г., который наём прямо не регулировал, были выбраны статьи из главы, посвящённой маклеру слуг и рабочих людей. В этой главе данного Устава также содержались нормы, указывающие на некоторые особенности найма слуг, служанок или рабочих людей.

В соответствии со статьёй 181 названного Устава должность маклера учреждалась в случае, если «Городничий или городской Магистрат усмотрит многое число людей мужского или женского пола, в городе находящихся или приходящих в него, ищущих наниматься в услужение или работы или прокормления...». Маклер был своеобразным посредником между работниками и работодателями: если кто-то из городских жителей «нужду или надобность имеет в слуге, служанке или рабочих людях», то он должен был объявить маклеру об этом, «дабы маклер скорее ему доставить мог по его желанию слугу, служанку или рабочих людей». В то же время людей, ищущих работу, стимулировали записываться в маклерскую книгу, «дабы маклер скорее им доставить мог услужение или работы, дав о них знать тем людям в городе, кои нужду объявили иметь слугу, служанку или рабочих людей». При записи сообщались следующие сведения: имя, прозвание, возраст, место жительства (пристанища) в городе, «род служения или работ, в которые идти намерен». В случае заключения договора о найме или служении в маклерскую книгу также вносились следующие сведения: «1) кто принимает слугу, служанку или рабочих людей, 2) в услужение или работу, 3) за какую цену, 4) на сколько времени, 5) в каком месте, 6) с каким условием, 7) кого в услужение или работы».

Целям побуждения ищущих работу лиц к записи в маклерскую книгу служили особо, на наш взгляд, статьи 188 – 190 Устава 1782 г., согласно которым, во-первых, маклерская книга служила свидетельством «во всяком деле и случае»; во-вторых, при найме без сообщения маклеру «наниматель и нанятой при споре или ссоре между ними о служении, работе или платеже» не могли рассчитывать на помощь Управы благочиния и на приём их жалобы в Словесном суде; в-третьих, Городничий мог выслать из города, а Исправник – из уезда наёмных слугу, служанку или рабочего человека, которые не были записаны в маклерскую книгу.

Закреплённая в Своде возможность найма для отправления земледельческих, ремесленных и заводских работ, торговых и прочих промыслов имела основанием несколько правовых актов. Это, например:

а) Соборное уложение, в статье 272 главы X которого упоминается «мастерской человек» (скорее всего, имелся в виду ювелир, так как предполагалась работа с «узорчатыми товарами: камень алмаз или яхонт, или изумруд...»);

б) Морской устав 1720 г., статья 45 книги V которого позволяла рядовым «корабельным служителям» своим мастерством «служить кому похотят в свободное время»;

в) Именной указ 1722 г. «Об обязанности работников на торговых судах защищать оные от разбойников», который распространялся на наёмных работников и бурлаков речных торговых судов, наёмных извозчиков и ямщиков «на сухом пути»;

г) Плакат 1724 г. «О сборе подушных денег, о повинностях земских обывателей в пользу квартирующих войск и о наблюдении полковым начальством благочиния и порядка в селениях, войсками занимаемых», позволявший «каждому крестьянину в своём уезде работою кормиться»;

д) Сенатский указ 1725 г. «О найме матросов на торговые Российские суда, для отправления в чужие земли», регулировавший наём крестьян на торговые суда;

е) Устав купеческого водоходства 1781 г., содержащий в главе VI части I «Образец договора или контракта корабельщика или судовщика с корабельными или судовыми служителями или водоходцами»;

ё) Грамота на права и выгоды городам Российской империи 1785 г., закреплявшая в статье 122 право «цеховых» «производить всякие работы по их мастерствам»;

ж) Устав цехов 1799 г., который в главе IX закреплял особенности правового положения мастеров цехов, в главе XVI содержал правила о цехе приказчиков или лавочных сидельцев, задачей которых было «делами купцов и фабрикантов управлять за положенную по общему согласию плату на известное время или получать проценты от порученной ему суммы или получать некоторую часть от доставленной хозяину прибыли».

Возможность найма вообще для отправления всякого рода работ и должностей, не воспрещённых законами, основывалась на Положении для Конторы адресов²⁷² в столицах 1809 г., Сенатском указе 1816 г. «О людях, которые должны записываться в Конторе адресов», Сенатском указе 1819 г. «Об обязанности отставных Чиновников, занимающихся исполнением частных комиссий и стряпчеством, записываться в Контору адресов».

²⁷² Вообще, Контора адресов была отделением полиции, «в коем всякого рода обоего пола люди, в частных домах какие-либо должности по найму или другим условиям отправляющие, обязаны записываться», т.е. это был в определённой мере аналог вышеупомянутого маклера, должность которого учреждалась по Уставу благочиния или полицейскому 1782 г. (Р.Т.).

Как можно заметить, на основе норм ранее (до принятия Свода) действовавшего законодательства о найме был составлен краткий перечень видов работ, на которые возможен наём в принципе: работа в качестве домашнего слуги, земледельческая, ремесленная и заводская работа, торговые и прочие промыслы, любая иная работа. Такое абстрагирование, на наш взгляд, стало одной из причин, по которым законодатель в дальнейшем стал говорить о вольнонаёмном работнике как таковом, обобщённо, без распространённой в законодательстве предшествующего периода привязки к правовому статусу человека, которая со временем практически исчезла. Например, вместо упоминания крестьян, холопов или мастеров, имевших место в актах, принятых до Свода, в частях Свода, посвящённых найму на разные работы, преимущественно стали использоваться термины «вольнонаёмные», «нанявшиеся», «работники», которые в действительности могли иметь разное правовое положение, принадлежать к разным состояниям (сословиям).

Остальные положения главы о личном найме отличались в разных изданиях Свода.

Так, Свод издания 1832 г. предусматривал, в частности, следующие общие правила личного найма:

а) нанимать и наниматься, как отмечалось выше, могли вообще все лица, наделённые правом заключать договоры. Однако при этом действовал ряд исключений. Например:

– несовершеннолетние не могли наниматься без позволения родителей и опекунов, жёны без позволения мужей, крепостные без паспортов от помещиков или их управителей,

– не могли быть отданы в наём дети родителями, жёны мужьями без согласия первых. Данное правило не распространялось на случаи отдачи детей на обучение,

– запрещено было нанимать людей, «не имеющих узаконенных видов²⁷³»,

– крепостные могли наниматься к лицам, «не имеющим дворянского права», по специальным правилам,

– евреям запрещалось нанимать в услужение или работу христиан (с некоторыми изъятиями из этого правила) и др.;

б) срок личного найма определялся соглашением сторон, но не мог быть более пяти лет²⁷⁴, для Американской компании, занимавшейся освоением Даль-

²⁷³ Специальных документов, являвшихся своего рода аналогами современных паспортов (Р.Т.).

Начиная с 1724 г. для отлучек людей разных сословий из мест постоянного жительства установлены виды, которые необходимы для отправления в другие места. – Неволин К.А. Указ.соч. С. 208.

²⁷⁴ Кстати, пятилетний срок ограничения найма основывается на положениях Соборного уложения 1649 г., ограничивавших пятью годами срок житейских записей, которые принесли тяглыми людьми (от слова тягло –

него Востока и особенно Северной Америки (Аляски), срок найма не мог превышать семи лет. При этом если нанимающийся был отпущен по паспорту (речь идёт о лично зависимых людях), то срок найма не мог превышать срок, предусмотренный этим документом. До наступления срока прекращения личного найма запрещалось как нанявшемуся «отходить от своего хозяина», так и «последнему не дозволяется его отсылать до того же срока». Обязанность наёмника в таком случае могла прекратиться смертью хозяина, если договор был заключён только на его имя без распространения на наследников;

в) при заключении договора стороны были обязаны определить цену личного найма («рядную плату»). Для «винокурных заводчиков» устанавливался запрет платить работникам вместо денег своей продукцией, а именно хлебным вином и выделываемыми из него водками;

г) нанявшийся был вправе требовать от хозяина жилища и содержания, когда об этом было оговорено;

д) договор о личном найме должен был быть правильно оформлен (на гербовой бумаге) и зарегистрирован (записан в книгу частного маклера);

е) договор о личном найме исполнялся соблюдением договаривающимися сторонами его условий;

ё) «хозяин с нанявшимися должен обходиться справедливо и кротко, требовать от них токмо работы, установленной по договору, или той, для которой наём учинен, платить им точно и содержать исправно», при этом «нанявшийся в работу ... должен быть верным, послушным и почтительным к хозяину и его семье и стараться добрыми поступками и поведением сохранить домашнюю тишину и согласие». Последняя обязанность (невмешательство в семейную жизнь) распространялась и на хозяина по отношению к работнику;

ж) нанявшийся должен был «стараться сколько можно отвращать все возможные случиться убытки» по порученному делу;

з) запрещалось нанявшемуся без ведома хозяина «брать или отправлять чужую работу», таким образом закреплялся личный характер труда;

и) нанявшийся был обязан возмещать хозяину причинённые «небрежением своим» убытки, а в случае, если он умышленно «промотает хозяйское», то сверх возмещения убытков полагалось уголовное преследование в качестве вора.

В целом издание Свода 1832 г. примечательно тем, что именно оно впервые ввело в российское законодательство о найме хоть и немногочисленные, но

податная обязанность более или менее осевших, состоятельных хозяйств по отношению к государству (Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона) «на детей своих или на братью и племянников не тяглым всяких чинов людям», т.е. указанные записи опосредовали временную отдачу людей в холопство. Иначе говоря, по Соборному уложению нельзя было отдать другого человека в холопство на срок, превышавший пять лет. Этот срок впоследствии «перекочевал» в Свод законов гражданских и некоторые специальные правила найма на отдельные виды работ (Р.Т.).

собранные вместе, приведённые в некую систему общие положения, распространявшиеся (с некоторыми изъятиями) на всех наёмных работников²⁷⁵.

В следующем издании Свода 1842 г. общие положения о личном найме претерпели ряд изменений:

а) глава о личном найме была разделена на два отделения: первое – «Правила общие» и второе – «О наймах в работу Сибирских обывателей разных сословий и Мезенских Самоедов»;

б) запрет евреям нанимать в услужение или работу христиан был изменён на запрет держать у себя христиан для постоянных домашних услуг с дозволением нанимать их для ряда работ (кратковременных, сельскохозяйственных, на фабриках и заводах (кроме винокуренных) и некоторых других). Караимам было позволено принимать в услужение христиан по общим правилам. Были предусмотрены и другие ограничения, связанные с наймом евреями христиан;

в) в общие положения была включена статья о найме калмыков (например, для найма калмыка требовалось письменное дозволение нойона²⁷⁶-владельца или правителя улуса);

г) было добавлено правило, согласно которому за причинение слугами кому-либо обиды или убытков ответственность на господина падает только в том случае, когда обиды или убытки произведены по его приказанию, в противном случае отвечали виновные;

д) в конце первого отделения было написано примечание, согласно которому правила найма отдельных категорий работников определяются в Уставе торговом, Уставе промышленности фабричной, заводской и ремесленной, Уставе путей сообщения, Уставе горном, Законах о состояниях, которые составляли отдельные структурные единицы Свода.

Изменения, указанные выше в абзацах «а» и «д», показывают дальнейшее развитие правового регулирования отношений личного найма в направлении единства, усиления значения общих норм. Впервые законодатель прямо назвал общие положения о найме общими, особо обозначил наличие специальных норм, которые применялись наряду с первыми по отношению к найму на указанные в примечании работы. Также эти изменения показывают, что законодатель осознавал специальные положения о найме частью положений о найме как таковом, хотя в силу тех или иных причин не обособлял соответствующие нормы в отдельную часть Свода.

²⁷⁵ Здесь необходимо уточнить, что законодатель изначально к «вольноработорам» относил достаточно широкий круг лиц. Так, в главе о личном найме содержались нормы, регулировавшие деятельность таких «вольноработорам», как ремесленники и цеховые мастера, которых скорее можно отнести к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность, чем к наёмным работникам (Р.Т.).

²⁷⁶ Родовой правитель у калмыков – Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона.

В издании Свода 1857 г. глава о личном найме подверглась незначительным изменениям:

а) для евреев (земледельцев и ремесленников) были расширены возможности по найму христиан;

б) появились дополнительные ограничения найма, связанные с религиозной принадлежностью: «малаканы²⁷⁷ ни под каким предлогом не могут иметь в домах своих, на фабриках и в заведениях людей православного исповедания, ни в услужении, ни в работах; и сами малаканы на том же основании не могут вступать в услужение в дома или к хозяевам православного исповедания».

В остальном общие положения о найме в этом издании принципиально не изменились.

После 1857 г. в главу о личном найме Свода законов гражданских неоднократно вносились изменения, которые существенно её преобразили. Так, по неофициальному изданию Свода 1912 г. можно заметить, что, в частности:

а) были отменены нормы, связанные с наймом крепостных крестьян, в соответствии с Общим положением о крестьянах, вышедших из крепостной зависимости, от 19 февраля 1861 г. и правилами о порядке приведения в действие указанного положения, что связано с отменой крепостного права в стране;

б) были отменены запреты и ограничения евреям по найму христиан (тем не менее некоторые ограничения в части личного найма сохранились в других разделах Свода), а также отменено ограничение для молокан;

в) единичные нормы, относящиеся к отдельным категориям работников, а также целое отделение о найме жителей Сибири и самоедов, введённое в издание 1842 г., были убраны из текста указанной главы и заменены специальными правилами, включёнными в другие части Свода и нормативные акты, которые были отдельно упомянуты в примечании 1 к первой статье главы о личном найме. Благодаря этому примечанию можно было найти правила о найме сельских рабочих²⁷⁸, рабочих на фабрики и заводы, ремесленников²⁷⁹, рабочих на горные заводы, золотые и платиновые промыслы²⁸⁰, купеческих приказчиков, корабельщиков или судовщиков, корабельных служителей, водоходцев и лоцманов²⁸¹, лоцманов и судорабочих²⁸², приказчиков и сидельцев в питейные заведения²⁸³, сибирских обывателей и мезенских самоедов, а равно калмыков²⁸⁴, рабочих на

²⁷⁷ В современном написании – молокане (Р.Т.).

²⁷⁸ Содержались в Положении о найме на сельские работы (часть 2 тома XII Свода).

²⁷⁹ Содержались в Уставе о промышленности (часть 2 тома XI Свода).

²⁸⁰ Содержались в Уставе горном (том VII Свода).

²⁸¹ Содержались в Уставе торговом (часть 2 тома XI Свода).

²⁸² Содержались в Уставе путей сообщения (часть 1 тома XII Свода).

²⁸³ Содержались в Уставах об акцизных сборах (том V Свода).

²⁸⁴ Содержались в Положении об инородцах (том II Свода).

императорские фарфоровый и стеклянный заводы²⁸⁵, землевладельцами иностранных выходцев²⁸⁶, нижних военных чинов на вольные работы²⁸⁷. В примечании 2 к этой же статье говорилось об установленных ограничениях в найме на работы «для надобностей казённого управления» иностранных подданных в пределах Приамурского и Иркутского генерал-губернаторств и Забайкальской области²⁸⁸;

г) правило об оформлении договора личного найма на гербовой бумаге и записи его в книге маклера было заменено на менее строгое – теперь договор о найме лишь мог быть засвидетельствован у нотариуса или замещающего его должностного лица;

д) было введено правило, согласно которому не производилась выплата содержания или заработной платы лицам, самовольно прекратившим работы или отправление служебных обязанностей на предприятии, прекращение или приостановление деятельности которого угрожает безопасности государства или создаёт возможность общественного бедствия (железная дорога, телефон общего пользования, морское и речное пароходство и судоходство), за всё время прекращения работы или отправления служебных обязанностей.

В целом положения о личном найме в соответствующей главе Свода законов гражданских издания 1912 г. по сравнению с предыдущими рассмотренными изданиями стали более общими, так как были отменены (заменены, изменены) многие нормы, относящиеся к отдельным категориям работников, и более «трудоправовыми» в связи с отменой или заменой специальными правилами, включёнными в другие части Свода, большинства²⁸⁹ положений, относившихся к труду ремесленников и цеховых мастеров.

Завершая рассмотрение общих норм, закреплённых в главе Свода о личном найме, отметим, что некоторые из них с изменениями дошли до наших дней – их можно проследить в современном ТК РФ. Это, например, письменная форма трудового договора, максимальная продолжительность срочного трудового договора (5 лет), обязанность определять условия оплаты труда, личный характер труда, обязанности работника бережно относиться к имуществу работодателя, а работодателя – предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и т.д.

²⁸⁵ Содержались в высочайше утверждённом Положении о рабочих людях при Императорских Фарфоровом и Стеклянном заводах от 19 января 1860 г.

²⁸⁶ Содержались в высочайше утверждённом мнении Государственного Совета «О правилах для найма землевладельцами иностранных рабочих и водворения сих иностранцев в России» от 18 декабря 1861 г.

²⁸⁷ Содержались в высочайше утверждённом мнении Государственного Совета «О правилах относительно найма нижних военных чинов на вольные работы» от 23 ноября 1876 г.

²⁸⁸ Содержались в Законах о Состояниях (том IX Свода).

²⁸⁹ Количество статей главы о личном найме, упоминающих ремесленников и мастеров:

в издании 1832 г. – 12,

в издании 1912 г. – 3 (подсчитано мной – Р.Т.).

Со своим появлением в российском законодательстве общие положения о личном найме сразу заняли особое место в регулировании отношений в сфере наёмного труда. Об этом позволяют судить упоминания этих положений в других частях Свода, посвящённых найму работников в определённых сферах. В то же время не стоит и преувеличивать значение данных правил. В связи с доминированием специальных норм общие положения играли скорее вспомогательную роль, так как на них в других частях Свода зачастую ссылались лишь в тех случаях, когда специальные нормы о найме в соответствующей сфере либо отсутствовали, либо были немногочисленны.

В рассматриваемый период развивались и специальные нормы о регулировании труда, упорядочивавшие наём в конкретных ситуациях (условиях). Такие нормы содержались как в других разделах самого Свода законов, так и в отдельных нормативных правовых актах.

В издании 1832 г. специальные нормы были закреплены, например, в:

а) Своде учреждений и уставов торговых (том XI Свода), содержащем в главе 5 раздела 2 книги 3 правила найма корабельных служителей и водоходцев. Данные правила, в частности:

– определяли общие должностные обязанности и требуемые навыки корабельных служителей и водоходцев («...обязаны исполнять всякую вообще работу на корабле, как то: оснащать или раснашивать, действовать рулём и парусами... и проч.»; «должен уметь брать рифы и крепить паруса, поднимать стеньги и рей, стопарить и сплеснивать снасти, править рулём, знать румбы компаса»); из числа корабельных служителей были выделены должности штурмана (кормчего) и плотника, чьи обязанности оговаривались подробнее отдельно;

– предусматривали письменную форму договора о найме (в приложении содержался образец). Давалось определение такого договора: «договор между корабельщиком и нанимаемыми служителями и водоходцами есть условие, по которому последние соглашаются отправиться на корабле и совершить один или многие пути, выполняя с надлежащей исправностью определённые каждому должности и работы за условленную плату и содержание на таком положении, какое определено законом. В сём договоре корабельщик условливается взаимно во всём том, что надлежит к выполнению с его стороны»;

– содержали перечень необходимых условий такого договора о найме (имена сторон соглашения, должность, размер и порядок оплаты труда, обязанность нанявшегося подчиняться нанимателю и некоторые другие);

– закрепляли права и обязанности корабельщика и корабельных служителей и водоходцев по отношению друг к другу, а также ответственность сторон и правила поведения в отдельных ситуациях (например, в случае травмы или увольнения). Так, если корабельный служитель во время отправления должности

потерял часть тела, то ему полагалась двойная оплата по договору, если умер, то такую оплату могли требовать наследники; в случае продажи корабля за рубежом корабельщик был обязан отправить нанятых туда, откуда их нанял и т.д.;

б) Своде учреждений и уставов горного управления, регулировавшем помимо прочего и труд на горных заводах. В целом на горных промыслах и заводах, например, «в горной области хребта Уральского» трудились «1) казённые мастеровые и рабочие, вечно отданные к заводам, 2) непременные работники²⁹⁰, 3) заводские крепостные люди, 4) вольнонаёмные». Нормы о «вольнонаёмных» были немногочисленны. Можно предположить, что это было связано с тем, что на горных заводах в рассматриваемый период преимущественно использовался труд лично несвободных людей, а потому и не было особой потребности в чрезмерном регулировании именно вольного найма. В целом вольнонаёмными на казённых горных заводах могли быть мастера, художники и работники, как российские подданные, так и иностранцы, имеющие «узаконенные виды на прожитие». Права и обязанности вольнонаёмных определялись заключёнными с ними условиями и договорами. На частных заводах «содержателям заводов» предоставлялась «совершенная свобода» нанимать на заводские работы «на общем законном основании»²⁹¹. При этом «вольнонаёмные люди» не принимались на работу без «узаконенных видов на прожитие»;

в) Своде постановлений о фабричной, заводской и ремесленной промышленности²⁹² части 3 Свода уставов государственного благоустройства (том XI Свода), который содержал всего лишь две статьи о вольном найме (в главе 4 раздела 2 книги 1). Согласно первой статье такой наём производился «по добровольным условиям» на основании общих правил найма. Согласно второй – при найме на заведения фабричной промышленности вольнонаёмным не требовалось специально записываться в цехи, если до этого они в них не состояли.

Специальные правила можно найти и в других частях Свода. Так, в приложении V к книге VI части 2 Свода учреждений государственных и губернских Свода Законов было приведено положение 1822 г. «О разборе исков по обязательствам, заключаемым в Сибирских Губерниях обывателями разных сословий», содержавшее правила найма указанных лиц. В 1835 г. появилось подобное положение «О разборе исков по обязательствам, заключаемым Мезенскими Самоедами между собою и с лицами посторонними», вошедшее уже в следующее издание 1842 г. и содержавшее аналогичные правила.

²⁹⁰ Данная категория лиц по своему правовому положению во многом приравнивалась к первой указанной группе. См.: статья 149 указанной структурной части Свода Законов.

²⁹¹ Здесь и далее в этой части настоящей работы наём на общем законном основании, на основании общих правил и т.п. означает наём в соответствии с общими положениями о личном найме Свода законов гражданских (Р.Т.)

²⁹² Из норм Свода постановлений о фабричной, заводской и ремесленной промышленности позднее появился Устав о промышленном труде 1913 г. (Р.Т.).

Издание Свода законов 1842 г. внесло некоторые изменения в правовое регулирование личного найма.

Как уже отмечалось выше, глава о личном найме была разделена на два отделения: первое – «Правила общие» и второе – «О наймах в работу Сибирских обывателей разных сословий и Мезенских Самоедов». Второе отделение основывалось на упомянутых положениях 1822 г. «О разборе исков по обязательствам, заключаемым в Сибирских Губерниях обывателями разных сословий» и 1835 г. «О разборе исков по обязательствам, заключаемым Мезенскими Самоедами между собою и с лицами посторонними». В соответствии с правилами данного отделения:

а) наймы указанных лиц на работу были двух видов: явочные²⁹³ и без явки. Явочные наймы должны были быть оформлены письменно с обозначением срока и условленной платы, задатка, если он был дан, и «явлены в городе – в Земском Суде, в селении – в Волостном Правлении, Сибирскими обывателями – у инородного начальства, а Самоедами – у их Старосты». В порядке исключения для самоедов на стойбищах и в тундрах, для сибирских инородцев в кочевьях позволялось заключать договор устно у родового старосты (или в Инородной управе, или в Степной думе) при двух свидетелях с записью в особую книгу (если введено письменное производство).

Наймы, заключаемые устно и без явки, не запрещались. Однако условия таких договоров, основанных на одном личном доверии, «в случае неустойки не подлежат никакому судебному разбирательству». Обе стороны «могут разбираться полюбовно, через посредников, если обе выбрать их согласятся, и сей разбор есть окончательный; жалобы на него нигде не приемлются». Иначе говоря, нанявшиеся без явки были лишены судебной защиты со стороны государства в случае возникновения разногласий;

б) никто не мог давать каких бы то ни было условий о найме за другого человека (родители за детей, старший за младшего родственника и т.д.). Исключение было предусмотрено для детей младше 17 лет, которых родители могли отдавать в лёгкую работу и за которых они могли «составлять условия», но только с согласия определённых представителей власти и не более чем на год. Также родители могли отдавать своих детей не старше 15 лет «в науку какому-нибудь ремеслу по письменному или словесному условию на основании постановленных правил о найме в работу» на срок не более пяти лет;

в) явочные наймы:

– заключались на срок не более одного года. При этом «работник до конца срока найма без согласия хозяина не может перейти к другому. В случае же обоюдного согласия заключается новое условие». Полагаем, что в данном случае

²⁹³ Т.е. засвидетельствованные (Р.Т.).

иносказательно впервые в Своде было отражено право на досрочное расторжение договора о личном найме по соглашению сторон;

– могли быть записаны на языках «инородцев сибирских»;

– оплачивались, судя по статье 1959, раз в год: «ежегодно по окончании срока между работником и хозяином чинится расчёт». При этом «если хозяин останется должным работнику, то немедленно его удовлетворяет. Если мирское общество попустит, что работник по окончании не получит от хозяина расчёта или, получив расчёт, по оному останется неудовлетворённым, то по жалобе работника само будет подлежать платежу всего иска».

Уже упоминавшийся Свод постановлений (Устав) о промышленности фабричной, заводской и ремесленной в издании 1842 г. в части положений о «людях вольнонаёмных» при мануфактурах, фабриках и заводах был дополнен основанными на высочайше утверждённом мнении Государственного Совета от 24 мая 1835 г. особыми правилами об «отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Данные правила привнесли в регулирование труда фабричных рабочих ряд нововведений, а также касались полицейско-административных вопросов, связанных с паспортами или билетами работников. Например:

а) работникам запрещалось требовать у работодателя «прибавки сдельной платы сверх условленной» до окончания срока найма;

б) работодателю было предоставлено право «отпускать от себя работника до истечения договорного срока» в случае невыполнения последним своих обязанностей или «за дурное поведение». При этом «хозяин» был обязан уведомить работника за две недели до увольнения и оплатить его труд;

в) предоставлялось «на волю хозяев фабрик или заведений» заключать с работниками «письменные условия» или заменять их выдачей «расчётных листов» с условиями найма и размером месячной или подённой платы;

г) «хозяину» для того, чтобы «рабочие в подробности знали внутренний распорядок фабрики», вменялось в обязанность «иметь на стенах рабочих комнат или конторы фабрики печатанные или писанные за его подписанием общие правила о порядке, который должен быть соблюдаем работниками на оной».

Другие специальные правила о личном найме в основном несильно изменились по сравнению с изданием 1832 г.

В целом незначительно по сравнению с предыдущими изданиями изменились специальные правила о личном найме и в издании 1857 г.

Из существенных изменений можно отметить изменения в Устав о промышленности фабричной и заводской, в который были введены статьи, говорившие о (об):

а) запрете содержателям «фабрик, заводов и мануфактур» самовольно понижать «плату своих работников» или вместо денег заставлять их получать оплату «товарами, хлебом или другими какими-либо предметами» до истечения срока договора. За нарушение этого запрета в соответствии со статьёй 1868 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных полагалось денежное взыскание от ста до трёхсот рублей и сверх того возмещение работнику понесённых им убытков;

б) запрете для «людей, принадлежащих к фабрике, заводу или мануфактуре» разглашать «какое-либо содержимое в тайне и вверенное ... в виде тайны средство, употребляемое при изготовлении или отделке произведений тех фабрик, заводов или мануфактур» без согласия собственника тайны под угрозой уголовной ответственности по статье 1864 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных (предусматривала тюремное заключение от шести месяцев до одного года);

в) уголовной ответственности за явное неповиновение фабричных и заводских людей владельцу или управляющему заводом, оказанное «целою артелью или толпою». Наказания за такие деяния были как за сопротивление распоряжениям правительства и неповиновение установленным им властям. Это, например, лишение всех прав состояния и ссылка на каторжные работы в рудники, наказание плетью, лишение всех прав и преимуществ и ссылка «на житьё в губернии Томскую или Тобольскую» с заключением и т.д.

г) уголовной ответственности за стачки с целью «принудить хозяев к повышению получаемой ими платы». В качестве наказания применялся арест.

Описание найма в рассматриваемый период будет не полным без упоминания Положения 1845 г. «О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста». В соответствии с данным актом «государь император ... повелеть соизволил: обязать подписками хозяев фабрик, на коих производятся работы по ночам, чтобы они малолетних рабочих 12 лет и моложе не назначали в смену с полуночи до 6 утра, и наблюдение за сим предоставить местному начальству». Данное положение в издании Свода 1857 г. не вошло, что весьма красноречиво свидетельствует о его юридической силе, и, как отметил И.Я. Киселёв, почти полностью не применялось²⁹⁴.

Можно заметить, что специальные нормы о регулировании труда в изданиях 1832, 1842, 1857 гг. были развиты в разной степени. Например, правила о наймах в работу Сибирских обывателей разных сословий и Мезенских Самоедов, правила найма корабельных служителей и водоходцев были в определённой мере самостоятельными, регулировали все необходимые аспекты отношений

²⁹⁴Киселёв И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М.: НОРМА, 2001. С. 3.

найма без ссылок на общие законные основания. Правила же найма рабочих в промышленности (фабричной, горной и т.д.), напротив, были малочисленны, хотя их число и росло со временем, а также казуистичны, фрагментарны, так как затрагивали лишь отдельные аспекты отношений, в целом регулируемых общими законными основаниями, т.е. Сводом законов гражданских.

Отмена крепостного права в 1861 г. и другие реформы 1860-1870-х годов ускорили развитие капитализма в России, а вместе с тем умножили к началу XX столетия число наёмных рабочих (см. таблицу²⁹⁵), что, в свою очередь, привело к формированию рынка труда²⁹⁶.

Таблица

Численность рабочего класса России (в млн. человек)		
Категории рабочих	1860 г.	1900 г.
Рабочие крупных капиталистических предприятий	0,72	2,81
В том числе:		
фабрично-заводские	0,49	1,70
горнозаводские и горные	0,17	0,51
транспортные (железнодорожники и судорабочие пароходств)	0,06	0,60
Строительные	0,35	1,40
Рабочие мелкой, кустарно-ремесленной (городской и сельской) промышленности	0,80	2,75
Чернорабочие, поденщики, грузчики, возчики, землекопы, лесные рабочие и пр.	0,63	2,50
Сельскохозяйственные	0,70	4,54
Итого:	3,20	14,00

Увеличение численности рабочих подстегнуло развитие законодательства о личном найме. За сравнительно небольшой по историческим меркам период с начала реформ и до XX века был принят ряд нормативных актов, существенно преобразивших регулирование наёмного труда отдельных категорий работников, особенно в сфере промышленности²⁹⁷. Нормы этих актов, как и другие нормы до них, нашли своё место в Своде законов.

Так, в издании 1912 г., как упоминалось выше, можно найти более десятка отдельных специальных правил о личном найме на те или иные работы. Однако важнейшими из них, на наш взгляд, являются положения главы четвёртой Устава

²⁹⁵ Извлечение. Таблицу полностью см.: Куприянова Л.В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX - начале XX вв. Тематический электронный ресурс исторического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова (проект) «Эволюция трудовых отношений в российской промышленности: от дореволюционной индустриализации к советской» - <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm>.

²⁹⁶ Там же.

²⁹⁷ Подробнее см.: Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 5 – 9; Скачкова Г.С. Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования: монография. М.: А-проджект, 2017. С. 33 – 58; Хохлов Е.Б. Указ. соч. С. 53 – 87 и др.

о промышленности (о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры) и Положение о найме на сельские работы. Ключевыми особенностями, выделяющими данные правила из ряда других, является то, что они:

– были наиболее полными с точки зрения их содержания по сравнению с другими специальными правилами, регулировали множество аспектов трудового правоотношения,

– касались личного найма и труда наиболее многочисленных групп наёмных работников страны – промышленных и сельских рабочих,

– частично распространялись на другие категории работников, так как на них ссылались из других специальных правил.

Рассмотрим их подробнее.

Положения главы четвёртой Устава о промышленности (о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры), преимущественно на базе которых в 1913 г. был составлен, как зачастую отмечается в научной среде, прообраз трудового кодекса²⁹⁸ – Устав о промышленном труде²⁹⁹, – являются наглядным проявлением тенденции к унификации законодательства о личном найме, усилению единства правового регулирования, обозначенной выше. Данные положения, во-первых, позиционировались как дополнения к «общим постановлениям о личном найме», т.е. законодатель признавал их специальной частью положений о найме вообще, общая часть которых содержалась в Своде законов гражданских. Во-вторых, данные положения содержали свои собственные общую, особенную и специальную части. Структурно глава четвёртая Устава о промышленности состояла из шести отделений.

Отделение первое «Общие правила», относившееся дополнительно и к рабочим на частных горных заводах и промыслах, помимо урегулирования вопросов, связанных с документами (видами на жительство) рабочих, предусматривало, в частности:

а) форму договора: «договоры о найме рабочих могут быть заключаемы выдачею им расчётных книжек, в коих означаются условия найма, а также отмечаются все производимые с рабочим расчёты и делаемые с него денежные взыскания за прогул и неисправную работу»;

б) срок найма: «наём рабочих производится: 1) на определённый срок; 2) на срок неопределённый, и 3) на время исполнения какой-либо работы, с окончанием которой прекращается самый наём»;

в) перечень оснований прекращения договора:

– по соглашению сторон;

²⁹⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. С. 100.

²⁹⁹ Громан В.В. Устав о промышленном труде (неофициальное издание). П., 1915. С. XII – XIV.

– по истечению срока договора либо по окончании той работы, исполнением которой был обусловлен срок найма;

– по инициативе одной из сторон договора:

– по инициативе работодателя: «договор найма может быть расторгнут заведующим фабрикою или заводом: 1) вследствие неявки рабочего на работу более трёх дней сряду или в сложности более шести дней в месяц без уважительных причин; 2) вследствие неявки рабочего на работу более двух недель сряду по уважительным причинам; 3) вследствие привлечения рабочего к следствию и суду по обвинению в преступном действии, влекущем за собою наказание не ниже заключения в тюрьме; 4) вследствие дерзости или дурного поведения рабочего, если оно угрожает имущественным интересам фабрики или личной безопасности кого-либо из лиц фабричного управления или наблюдающих за работами, и 5) вследствие обнаружения у рабочего заразительной болезни»;

– по инициативе работника: «рабочему предоставляется требовать расторжения договора: 1) вследствие побоев, тяжких оскорблений и вообще дурного обращения со стороны хозяина, его семейства или лиц, коим вверен надзор за рабочими; 2) вследствие нарушения условий по снабжению рабочих пищей и помещением; 3) вследствие работы, разрушительно действующей на его здоровье; 4) вследствие смерти мужа или жены, а равно других членов семейства, если эти последние доставляли оному средства к существованию; 5) вследствие обязательного поступления на военную службу члена его семейства, доставлявшего последнему средства к существованию», также «рабочий, не получивший в срок причитающейся ему платы не по собственной своей вине, имеет право требовать судебным порядком расторжения заключённого с ним договора»;

– также договор мог быть расторгнут по истечении двух недель со дня заявления одной из сторон о желании расторгнуть договор, если он был заключён на неопределённый срок;

– по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: в связи с «высылкой рабочего по распоряжению надлежашей власти из места исполнению договора или присуждением его к заключению на срок, делающий исполнение договора невозможным», «обязательным поступлением рабочего в военную или общественную службу», «отказом со стороны установления³⁰⁰, выдающего рабочему срочный вид на жительство, возобновить этот вид», «приостановлением в течение более семи дней работ на фабрике или заводе вследствие пожара, наводнения, взрыва паровика и тому подобного случая»;

г) порядок и правила оплаты труда: «выдача заработной платы рабочим должна производиться не реже одного раза в месяц, если наём заключён на срок более месяца, и не реже двух раз в месяц при найме на срок неопределённый.

³⁰⁰ Т.е. учреждения (Р.Т.).

При найме на время исполнения какой-либо определённой работы, за исключением поштучной, плата выдаётся в сроки, определённые условиями договора ... если в договоре никаких о сём условий не содержится, то плата производится по окончании работы»; «расплата с рабочими вместо денег купонами, условными знаками, хлебом, товарами и иными предметами воспрещается» и др. Также затрагивались и некоторые иные денежные вопросы (вычеты из заработка, запрет взимания платы с рабочих в определённых случаях и прочее);

д) порядок изменения условий договора: «прежде окончания заключённого с рабочими срочного договора или без предупреждения за две недели рабочих, нанятых на срок неопределённый, воспрещается понижать заработную их плату... Равным образом и рабочие не вправе до окончания договора требовать каких-либо изменений в условиях оного»;

е) обязательное составление заводским или фабричным управлением правил внутреннего распорядка, «который должен быть соблюдаем рабочими на заводе или фабрике», а также их выставление во всех мастерских.

Отделение второе «О найме малолетних в работы на заводах, фабриках и мануфактурах» было посвящено преимущественно вопросам рабочего времени и обучения несовершеннолетних работников в возрасте от двенадцати до пятнадцати лет – труд детей, не достигших двенадцати лет, не допускался.

По общим правилам «малолетние в возрасте от двенадцати до пятнадцати лет не могут быть занимаемы работою более восьми часов в сутки, не включая времени, потребного на завтрак, обед, ужин, посещение школы и на отдых. При этом работа не должна продолжаться долее четырёх часов сряду». Также «малолетние, имеющие менее пятнадцати лет от роду, не могут быть занимаемы работою между девятью часами вечера и пятью часами утра, а также в воскресенье, праздничные и высокаторжественные дни».

Между тем из общих правил были и исключения, допускавшие в некоторых отраслях промышленности привлечение малолетних работников к работе сверх установленных ограничений.

Отделение третье «О работах подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах» ограничивало работу подростков в возрасте от пятнадцати до семнадцати лет и «всех вообще лиц женского пола» в ночные часы, а также запрещало в губерниях Царства Польского «женщинам заниматься подземными работами в рудниках, копях и каменоломнях».

Отделение четвёртое «Особенные правила о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» было в большей степени посвящено правам и обязанностям «владельцев заведений фабричной промышленности» и их представителей, заведующих фабрикой. Нормы данного отделения не распространялись на фабрич-

ные заведения, принадлежавшие «казне или правительственным установлениям», зато относились к частным горным заводам и промыслам. В основном нормами этого отделения регулировались вопросы поддержания порядка на фабриках, выдачи рабочим расчётных книжек и их заполнения.

В целях поддержания порядка заведующим было предоставлено право налагать на рабочих «денежные взыскания: 1) за неисправную работу, 2) за прогул и 3) за нарушение порядка». При этом неисправная работа определялась как «производство рабочим по небрежности недоброкачественных изделий, порча им при работе материалов, машин и иных орудий производства», прогул – «неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня». Нарушением порядка признавались восемь ситуаций, например, несвоевременная явка на работу или самовольная отлучка с неё, несоблюдение в заводских или фабричных помещениях чистоты и опрятности, непослушание, приход на работу в пьяном виде и др. Максимальный размер взыскания должен был составлять не больше одной трети заработка, причитающегося рабочему к установленному сроку. Распоряжения заведующих о наложении взысканий обжалованию не подлежало.

Расчётные книжки выдавались рабочим бесплатно не позднее семи дней с момента допуска к работе и хранились, по общему правилу, у них же. Эти документы подтверждали факт заключения договора найма с фабричным рабочим и содержали, в частности, такую информацию как: 1) фамилия, имя, отчество рабочего, 2) срок найма, 3) размер, порядок исчисления и сроки выплаты заработной платы, 4) «прочие условия найма, которые договаривающиеся стороны сочтут нужным внести в книжку», 5) сведения о наложенных на рабочего взысканиях и поводах к ним, 6) извлечение из закона и правил внутреннего распорядка о правах, обязанностях и ответственности рабочих.

Отделение пятое «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» касалось рабочего времени и времени отдыха рабочих на частных заведениях фабрично-заводской промышленности, заведениях горной и горнозаводской промышленности, золотых и платиновых промыслах, железнодорожных мастерских, а также фабрично-заводских заведениях, принадлежавших «Кабинету Его Императорского Величества», главному управлению уделов, казне и правительственным установлениям, кроме отдельных заведений, подведомственных военному и морскому министерствам.

Рабочим временем называлось время, в течение которого согласно договору найма рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении его заведующего для исполнения работы. К рабочему времени на «рудных работах» также относилось время, необходимое рабочему для спуска в рудник и подъёма из него. Было определено и ночное время.

Стандартная продолжительность рабочего времени равнялась одиннадцати с половиной часам в сутки, по субботам и перед праздниками – десяти часам, в канун рождества «работы должны быть окончены не позже полудня». Для рабочих, занятых хотя бы частично на ночных работах, рабочее время не должно было превышать десяти часов. Сверхурочные работы допускались «не иначе как по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим».

Нормами рассматриваемого отделения устанавливались также дни, в которые работы по общему правилу не допускались: воскресенья и праздники (преимущественно религиозные). По усмотрению управлений промышленных заведений могли устанавливаться дополнительные выходные дни (праздники). Работа в воскресенье допускалась по взаимному соглашению сторон найма взамен «будничного» дня.

Отделение шестое «Об учреждении старост в промышленных предприятиях», распространявшееся на предприятия фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности, содержало положения об особенностях деятельности старост, избираемых разрядами рабочих и утверждаемых управлением предприятия. Старосты считались уполномоченными разряда рабочих для «заявления управлению предприятия ... о нуждах и ходатайствах разряда рабочих, его избравшего, или отдельных рабочих сего разряда по делам, касающимся исполнения условий найма, а также быта рабочих в данном заведении или промысле. Через старост передаются рабочим как распоряжения управления предприятия и начальства, так и разъяснения по сделанным ими заявлениям». Отдельные рабочие не лишались права ходатайствовать самостоятельно, без посредничества старосты. Помимо норм о старостах в шестом отделении содержались и отсылочные нормы к правилам, регулировавшим социальное обеспечение рабочих и служащих.

Положение о найме на сельские работы (далее в этой части настоящего исследования – Положение) распространялось в полной мере на более-менее продолжительный наём. Наём на сдельные, подённые и испольные работы по сельскому хозяйству производился на основании общих норм о найме по Своду законов гражданских с применением отдельных норм Положения. Сельские работы определялись как все вообще работы по возделыванию и уборке полей, по возведению строений и поддержанию благоустройства в имении, а также работы по находящимся в связи с хозяйством сельскохозяйственным производствам, не имеющим значения фабричных или заводских производств.

Структурно Положение состояло из четырёх глав (о составлении договора найма, об исполнении договоров и об ответственности нанимателей и рабочих, о

прекращении договоров, о найме по договорным листам и об инструкции), некоторые из которых делились на отделения, и двух приложений (временные правила для найма сельских рабочих и служащих, распространявшиеся на отдельные местности, а также образец рабочей книжки для местностей, в которых действовали временные правила).

Отделение первое главы первой определяло круг лиц, которым предоставлено право заключать договор найма. К ним относились, с одной стороны, хозяин, уполномоченное им лицо, лицо, заведующее хозяйством без формальной доверенности, с другой – отдельные рабочие, семьи, артели, договоры от имени которых подписывал артельный староста.

Дополнительно запрещалось нанимать рабочих, не имеющих видов на жительство, а также отдавать в наём несовершеннолетних родителями (опекунами), а жён – мужьями без их собственного согласия. Такие же запреты содержались и в общих положениях о найме по Своду законов гражданских. При найме на сельские работы несовершеннолетних и замужних женщин, имевших отдельные виды на жительство, не требовалось дозволения от, соответственно, родителей (опекунов) и мужей. Аналогичное правило содержалось и в главе четвёртой Устава о промышленности, касавшейся найма рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры. То есть в данном случае можно заметить, что в разных правилах найма (общих, специальных) содержались некоторые одинаковые положения.

Отделение второе главы первой касалось преимущественно формы договора найма на сельские работы. Договоры могли быть заключены либо словесно, либо письменно. Допускалось нотариальное заверение письменных договоров. Наём мог также осуществляться посредством договорных листов.

Отделение третье главы первой было посвящено условиям найма. В частности, нормами этого отделения устанавливалось, что договоры о найме на сельские работы могли быть заключены на определённый срок, не превышавший пяти лет, и на неопределённый срок. Ограничение найма на определённый срок пятью годами, как уже отмечалось, было закреплено ещё в первом издании Свода законов гражданских 1832 г.

В целом стороны были свободны в определении условий труда за некоторыми исключениями. Так, запрещалось заключать договор, исполнение которого должно было начаться через год и более, запрещалось включать в договор условия, ограничивающие стороны в использовании права судебной защиты и др. Обязательным было определить «размер наёмной (рядной) платы» – такое же требование содержалось и в Своде законов гражданских.

Отделения четвёртое и пятое главы первой перечисляли, соответственно, обязанности нанимателей и рабочих (служащих), которые во многом дублировали положения Свода законов гражданских. Среди обязанностей нанимателей

значились следующие: обходиться с рабочими справедливо и кротко, требовать только работы, предусмотренной договором, выплачивать наёмную плату в условленное время, не принуждать рабочих к получению платы в неденежной форме, не возлагать на несовершеннолетних работ, не свойственных их возрасту и силам и др. В то же время рабочие (служащие) были обязаны: повиноваться нанимателю, охранять его самого и его семью от угрожающих им опасностей, вести себя «благопристойно, трезво и почтительно» к хозяину, его домашним и надзирателям за работами, не принимать на себя без согласия хозяина чужую работу, бережно относиться к хозяйскому имуществу и др. Такие же обязанности распространялись и на рабочих, нанятых на частные золотые и платиновые промыслы.

Глава вторая касалась некоторых вопросов исполнения договоров найма и ответственности нанимателей и рабочих. Например, устанавливался размер денежной компенсации за просрочку в выплате рабочим условленной платы, наниматель, «по вине которого рабочий получит повреждение в здоровье», обязывался вознаградить пострадавшего или членов его семьи в размере, определённом по соглашению сторон или решением суда. Нанимателю предоставлялось право подвергать рабочих вычетам из заработной платы за прогул, небрежную работу, грубость и неповиновение хозяину, причинение вреда хозяйскому имуществу. Прогул определялся как «отлучка рабочего с работы без уважительных причин не свыше трёх рабочих дней сряду» и ограничивался от неявки и самовольного ухода рабочего, в случае которых наниматель мог расторгнуть договор найма и требовать с рабочего вознаграждения в размере, не превышающем трёхмесячной наёмной платы.

Глава третья была посвящена прекращению договоров найма на сельские работы. В общем такие договоры прекращались:

- а) по соглашению сторон,
- б) по истечению срока договора,
- в) по инициативе одной из сторон договора,
- г) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Договор найма мог быть прекращён по инициативе одной из сторон как немедленно в связи с наличием определённых обстоятельств, так и с предварительным предупреждением при отсутствии особой причины.

Так, наниматель мог уволить рабочего досрочно, если к тому были следующие поводы: «1) лень, нерадение, частые отлучки без позволения нанимателя и неоднократная неисправность рабочего, а также отказ его от исполнения правильных требований нанимателя...; 2) пьянство, буйство, дерзкие поступки, грубость против нанимателя и членов его семейства, а также открытое неповиновение, оказанное нанимателю...; 3) похищение имущества, принадлежащего

нанимателю, его домашним или лицам посторонним; 4) самовольное пользование хозяйским имуществом, умышленное причинение ему вреда...; 5) самовольный забор денег или товаров на имя нанимателя и вообще обман его; 6) неосторожное обращение рабочего с огнём; 7) обнаружение у рабочего прилипчивой или заразной болезни; 8) неявка или самовольный уход рабочего; 9) неоднократное или продолжительное личное задержание рабочего по распоряжению подлежащей власти; 10) неспособность рабочего исполнять работу, для которой он нанялся». Как можно заметить некоторые из приведённых причин имеют явно оценочный характер и зависят от субъективного усмотрения нанимателя, что по современным меркам не отвечает принципу правовой определённости.

Рабочий, в свою очередь, мог досрочно расторгнуть договор при наличии следующих поводов: «1) несоблюдение нанимателем условий относительно выдачи рабочим наёмной платы и их содержания; 2) непосильное отягощение рабочего работой; 3) обида действием, насильственные поступки со стороны нанимателя; 4) неспособность рабочего по болезни, а работницы и по беременности исполнять возложенные на них работы; 5) непредвиденные обстоятельства, вынуждающие рабочего вернуться к своему семейству³⁰¹; 6) условия производства работ, опасные для жизни или здоровья рабочего; 7) отвод рабочим помещения, заражённого находившимися там больными заразной болезнью».

При этом договор о найме, заключённый на срок более одного года, мог быть расторгнут по желанию любой из сторон по истечении первого и каждого последующего года с предупреждением не менее чем за два месяца до наступления годового срока найма. Договоры, заключённые на неопределённое время, могли быть прекращены по инициативе одной из сторон с предупреждением не менее чем за две недели, если в договоре не был оговорен иной срок. При этом наниматель мог уволить рабочего и без предупреждения, но с выдачей дополнительного платежа за две недели.

Обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, при которых прекращался договор найма были: смерть рабочего, его высылка, лишение свободы, поступление на военную или общественную службу, отказ уполномоченных органов возобновить вид на жительство.

Глава четвёртая в целом касалась найма по договорным листам. Договорным листом являлся выдаваемый уполномоченными органами всем желающим наниматься по этим листам (отдельному лицу, семье, артели) документ установленной формы, в котором указывались условия заключённого договора найма (место работы, трудовая функция, заработная плата, срок найма, размер полу-

³⁰¹ Эти обстоятельства: внезапное разорение от несчастного случая, смерть родителей, мужа, жены, детей или главы домохозяйства, или же тяжкая, угрожающая смертью, болезнь кого-либо из этих лиц (Р.Т.).

ченного рабочим задатка) и делались отметки о прекращении договоров. В договорном листе содержались личные данные владельца (владельцев, если лист выдан на семью или артель): звание, имя, отчество, фамилия, возраст, место приписки. Никто не мог иметь более одного договорного листа. Выдача этого документа записывалась в договорную книгу, в которую также заносились и условия договоров найма, без чего договор считался незаключённым по договорному листу. При найме договорный лист хранился у нанимателя, а рабочему выдавался расчётный лист определённой формы, в котором отмечались «все вообще выдачи рабочему деньгами, вещами или припасами, а также делаемые с него вычеты и денежные штрафы». Договорные и расчётные листы, договорные книги, очевидно, были очень важными документами, что подтверждается установлением ответственности для виновных за ложное заявление о потере договорного листа или за сообщение неверных сведений о месте заключения последнего перед потерей листа договора, «за упущения и неправильные действия по ведению договорных книг, выдаче и засвидетельствованию договорных и расчётных листов, а также справок из договорных книг».

Можно заметить, что в правилах найма рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры и Положении о найме на сельские работы встречаются нормы, воспроизводящие общие положения о найме, нормы, распространяющиеся на дополнительные категории работников, а также одинаковые по сути нормы, включённые в оба источника. Данное наблюдение показывает, что в законодательстве Российской империи тенденция к унификации специальных норм, их систематизации и, соответственно, усилению единства правового регулирования трудовых отношений³⁰² не исчезла к концу рассматриваемого периода, а, напротив, продолжала сопровождать развитие законодательства о личном найме.

Говорить об этой тенденции в целом позволяют два обстоятельства. Во-первых, это появление в Своде законов гражданских³⁰³ отдельной главы о личном найме, а также использование её норм в качестве общих для отдельных специальных правил. Во-вторых, как было показано выше, это развитие и усложнение специального законодательства о личном найме, приводившие к тому, что в правилах о личном найме в отдельных сферах, обыкновенно изложенных в разных структурных частях Свода, выделялись свои общая и особенная части, при этом нередко были случаи, когда из одних специальных правил законодатель отсылал к другим, тем самым как бы обобщая их и распространяя на дополнительные категории работников, таким образом фактически создавая общие нормы.

³⁰² Следует отметить, что в Своде речь идёт о личном найме. Отношения личного найма примерно до конца XIX - начала XX в. мы понимаем как предтрудовые в связи доминированием в их регулировании гражданско-правовых начал, а с XX в. в связи со значительным развитием соответствующего отраслевого законодательства – как трудовые (Р.Т.).

³⁰³ Свод законов Российской империи, Том X, книга IV, раздел IV, глава I.

Вместе с тем рассмотренное законодательство свидетельствует прежде всего о том, что единство правового регулирования трудовых отношений находилось в зачаточном состоянии, оно было не более чем ярко выраженной тенденцией, которая «витала в воздухе», но так и не была окончательно оформлена к 1917 году в едином комплексном нормативном правовом акте, распространяющемся на всех наёмных работников (хотя после Февральской революции министерство труда Временного правительства разработало проект закона о трудовом договоре, «мини-кодекс труда»³⁰⁴, который, правда, так и не вступил в силу). В то же время доминировала и получала воплощение в правовых нормах противоположная тенденция к дифференцированному правовому регулированию.

Завершая рассмотрение законодательства о труде второго этапа его развития, подчеркнём, что в течение всего рассмотренного периода в правовом регулировании труда преобладал дифференцированный подход, т.е. любая более-менее важная на конкретный временной промежуток сфера применения наёмного труда подвергалась специальному регулированию. Об этом свидетельствует обилие упорядоченных, систематизированных, определённым образом изложенных в Своде норм, регламентировавших труд в отдельных сферах деятельности (торговля, мореплавание, промышленность, сельское хозяйство и т.д.), которые до появления Свода составляли множество актов о регулировании труда тех или иных работников.

При этом для дифференциации правового регулирования трудовых отношений использовались самые различные основания: социально-экономическое положение (сословная принадлежность), культурно-религиозные (вероисповедание, принадлежность к определённым народам) и биологические (пол, возраст) особенности человека, место жительства или применения труда, сфера и условия труда. Некоторые из этих оснований со временем прекратили применяться (например, в связи с отменой крепостного состояния, отменой ограничений, связанных с принадлежностью к определённым вероисповеданиям, народам), другие же, напротив, сохранялись далее.

Полагаем, что такая ситуация была не случайной и вытекала из особенностей государства и права «дореволюционного» периода. Невозможно отрицать законодательное закрепление различных правовых статусов для отдельных групп населения страны того периода (дворян, крестьян, горожан, «инородцев», последователей определённых вероучений и т.д.). Такое правовое дифференцирование на государственном уровне, будучи исторически сложившимся в силу последовательности, инерционности развития государства и права страны, означало, что для законодательства той поры идея неравенства (отсутствие равнопра-

³⁰⁴ Подробнее см.: Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 64 – 78.

вия) людей являлась естественной, хотя развитие страны всё более и более требовало иных подходов. Так выражалась негативная сторона преемственности в праве, которая проявляется, когда устоявшееся положение не «вписывается в реальные условия», оно не адекватно новым (уже сложившимся) отношениям, нуждающимся в новых подходах к регулированию³⁰⁵. В такой ситуации идеи равенства (равноправия), способные обеспечить необходимое правовое закрепление единства правового регулирования трудовых отношений и стать идеологической основой указанного закрепления, не находили своего отражения в «дореволюционном» законодательстве и едва ли могли его найти при естественном ходе развития, без каких-либо экстраординарных мер. Хотя, конечно, нельзя отрицать того, что идеи равенства, свободы личности обсуждались не одно десятилетие в узких научных и профессиональных кругах³⁰⁶, но безрезультатно.

§2. Единство и дифференциация правового регулирования в первых актах Советской власти и в кодексах законов о труде 1918, 1922, 1971 годов

Гораздо более успешным и деятельным в деле развития трудового законодательства вообще и единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений в особенности оказалось Советское правительство, которое сразу после Великой Октябрьской социалистической революции приступило к разрешению острейших проблем, доставшихся в наследство от прошлых властей. Некоторые из этих проблем требовали изменений законодательства о найме. И они последовали.

29 октября 1917 года (по старому стилю) был принят Декрет Совета Народных Комиссаров «О восьмичасовом рабочем дне», который ознаменовал наступление следующего периода в истории отечественного трудового законодательства – советского.

Указанный акт был распространён «на все предприятия и хозяйства, независимо от их размера и от того, кому они принадлежат, и на всех лиц, занятых работой по найму», но при этом предусматривал и некоторые особенности для отдельных категорий рабочих (женщин, несовершеннолетних, рабочих на особо вредных работах), т.е. содержал общие и специальные правила, выделенные по таким основаниям как пол, возраст и условия труда. Указанные основания дифференциации правового регулирования были известны, применялись и в предыдущем периоде, что свидетельствует о сохранении определённой преемственно-

³⁰⁵ Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве: монография. – 2-е изд., перераб. и доп. / И. И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010. С. 14.

³⁰⁶ Права человека: учебник / отв. ред. Е.А. Лукашева. 2-е изд., перераб. М.: Норма, Инфра-М, 2011. С. 86 – 98.

сти в развитии отечественного трудового законодательства несмотря на все исторические перипетии. На это обратил внимание и Ф.Б. Штивельберг, указав, что «с точки зрения дифференциации трудового права данный акт не расширил уже существующих оснований дифференциации, но, тем не менее, значительно улучшил положение тех работников, труд которых уже регулировался специальными нормами»³⁰⁷.

Вместе с тем названный декрет является и первым³⁰⁸ наглядным воплощением одновременно единства и дифференциации правового регулирования, правда, только в одном из аспектов трудовых отношений.

Новое правительство достаточно быстро показало, что не намерено продолжать предыдущую практику излишнего дифференцирования правового положения отдельных групп населения, а напротив – стремится к уравниванию в правах всех граждан страны. Так, уже 10 ноября 1917 года (по старому стилю) был принят Декрет ВЦИК и СНК РСФСР³⁰⁹ «Об уничтожении сословий и гражданских чинов», которым были упразднены все существовавшие в России сословия и сословные деления граждан, сословные привилегии и ограничения, сословные организации и учреждения, а равно и все гражданские чины. Всякие звания (дворянина, купца, мещанина, крестьянина и пр.), титулы (княжеские, графские и пр.) и наименования гражданских чинов (тайные, статские и проч. советники) уничтожались. Для всего населения России устанавливалось одно общее наименование – граждан Российской Республики.

Вскоре принцип равенства граждан (с некоторыми изъятиями) был закреплён в первой российской конституции, принятой 10 июля 1918 года. Так, например, статья 13 указанной конституции, отделяя церковь от государства, признавала за всеми гражданами свободу религиозной и антирелигиозной пропаганды, статья 18 – признавала труд обязанностью всех граждан, статья 22 – закрепляла равные права за гражданами независимо от их расовой и национальной принадлежности. Исключения из принципа равенства касались политических вопросов и не затрагивали сферу труда.

За конституционным закреплением принципа равенства последовало окончательное оформление единства правового регулирования отношений в сфере труда – в том же году была проведена первая кодификация соответствующего законодательства. Такая хронологическая последовательность событий, на наш

³⁰⁷ Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России Дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 17.

³⁰⁸ Как можно заметить, в предшествующие периоды не было единого нормативного акта, относящегося к сфере наёмного труда, содержащего одновременно общие и специальные нормы, – вместо этого было несколько актов, чьи нормы включались в Свод законов, который в отдельных своих частях содержал условно общие нормы, а также нормы, относящиеся к разным категориям работников (Р.Т.).

³⁰⁹ Здесь и далее – Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет и Совет народных комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики соответственно (Р.Т.).

взгляд, не случайна. Принцип равенства, будучи единожды закреплённым в основном законе, стал своего рода «цементом», скрепившим разрозненные нормы о регулировании труда наёмных работников, способствовавшим их унификации и давшим им впоследствии форму кодекса законов о труде, чем решительно направил развитие соответствующего законодательства также в сторону единства правового регулирования.

В дальнейшем развитие отечественного законодательства о труде происходит уже в условиях его кодификации, а также при конституционном закреплении принципа равенства, существенно повлиявших на состояние единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Первым комплексным актом, регулирующим сферу труда в целом, стал принятый в 1918 г. Кодекс законов о труде (далее также – КЗоТ 1918 г., кодекс 1918 г.), который распространялся «на всех лиц, работающих за вознаграждение», а также был обязателен «для всех предприятий, учреждений и хозяйств (Советских, общественных, частных и домашних), а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение». Вместе с тем данный кодекс прямо предусматривал ряд исключений из сферы своего действия. В соответствии с пунктом VI Введения к КЗоТу 1918 г. условия труда в создаваемых или поддерживаемых Советскими учреждениями коммунальных хозяйствах (сельскохозяйственных и иных коммунах) подлежали регламентации особыми постановлениями ВЦИК Советов и СНК и инструкциями Народных Комиссариатов Земледелия и Труда, условия труда земледельцев на землях, предоставляемых им в пользование, – Кодексом законов о земле, условия труда самостоятельных ремесленников – особыми постановлениями Народного Комиссариата Труда.

И.С. Войтинский по этому поводу отмечал, что не только в период военного коммунизма, но и в первый период советского строительства советское земельное право исходило из положения о полной недопустимости в крестьянском сельском хозяйстве сдачи земли в аренду, а равно применения наёмного труда. В связи с этим при издании кодекса 1918 г. подразумевались только два вида сельско-хозяйственного труда: несамостоятельный труд в разного рода общественных хозяйствах и самостоятельный труд земледельцев на землях, предоставляемых им в пользование. КЗоТ 1918 г., прямо не распространяясь на сельско-хозяйственный труд в коммунах и на самостоятельный труд отдельных земледельцев, указывал лишь на то, что правовое регулирование указанных видов труда осуществляется в особом порядке³¹⁰, что выводило из-под его действия огромные массы населения.

³¹⁰ Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., Л., 1925. С. 134.

Кодекс 1918 г. был принят в тяжёлое для страны время: разгоралась Гражданская война, начиналась иностранная интервенция. В таких чрезвычайных обстоятельствах руководству страны для победы не оставалось ничего, кроме полной мобилизации всех сил, людей, ресурсов. Всё это наложило свой отпечаток и на трудовое законодательство. Основными особенностями КЗоТ 1918 г. и трудового законодательства той эпохи были установление для всех граждан страны трудовой повинности³¹¹, которая подразумевала, например, обязанность заниматься тем или иным общественно-полезным трудом, ограничения на увольнение по собственному желанию, обязанность безработного принять работу, даже если она не по его специальности и т.д., а также регулирование всех условий труда жёсткими принудительными нормами, издаваемыми сверху в порядке декретов и предписаний, отсутствие договорных соглашений об условиях труда. В то же время многие нормы трудового законодательства имели только декларативное значение, как отмечал В.М. Догадов³¹².

В любом случае значение данного кодекса для трудового права России огромно. Как отметил Б.Е. Рощин, КЗоТ 1918 г. «служил не только правовым «индикатором» социально-трудовой сферы того времени, но и дал определённые импульсы к дальнейшему развитию отечественного трудового законодательства по пути его кодификации, заложив тем самым самые важные и практически значимые правовые традиции»³¹³.

Значение же кодекса 1918 г. для единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, на наш взгляд, неоднозначно. С одной стороны, данный нормативный акт упрочил единство, так как привёл в систему многочисленные трудовые нормы, распространил эти нормы в равной мере на всех наёмных работников, труд которых относился к сфере его действия. Нормы КЗоТа 1918 г. по вопросам труда имели приоритет перед любыми постановлениями общего характера, отдельными договорами и соглашениями.

С другой стороны, как заметил К.М. Варшавский, «генерализация норм трудового права в кодексе идёт в одном определённом направлении: связанное исторически с фабрично-заводским законодательством, советское трудовое право по большей части не устанавливает каких-либо совершенно новых по своему содержанию норм, которые учитывали бы реальные экономические интересы всей массы трудящихся, а распространяет, до известной степени, механи-

³¹¹ По статье 2 КЗоТ 1918 г. трудовой повинности совсем не подлежали лица младше 16, старше 50 лет, а также навсегда утратившие трудоспособность в связи с увечьем или болезнью (Р.Т.).

³¹² Догадов В.М. Очерки трудового права. Л., 1927. С. 15.

³¹³ Рощин Б.Е. Систематизация российского трудового законодательства в период военного коммунизма (к 95-летию первого Кодекса законов о труде) / Вестник Костромского гос. Ун-та им. Н.А. Некрасова. Вып. 2. Т. 19. 2013. С. 129.

чески нормы охраны труда фабрично-заводских рабочих на всех прочих нанимающихся. Этим объясняется то обстоятельство, что вопросы, которые по существу должны были бы получить различную нормировку для рабочих и служащих или для работников промышленности и транспорта, вследствие различного характера труда тех и других, получили одинаковое, огульное разрешение, ориентирующееся по одним только промышленным рабочим³¹⁴».

Приведённая характеристика была дана следующему кодексу, принятому в 1922 г., но применима в значительной мере и к КЗоТу 1918 г., который, например, предусматривал, что каждый трудящийся в течение нормального рабочего дня должен выполнить количество работы не меньше *нормы выработки*, что совершенно не может быть приемлемо для ряда работ, зато вполне уместно для рабочего на заводе, фабрике.

И.С. Войтинский, характеризуя кодекс 1918 г., писал, что данный кодекс в значительной степени отразил развивавшуюся тенденцию к твёрдому централизованному регулированию условий труда, то есть к принудительному установлению единообразия условий труда (принцип уравнительности)³¹⁵.

Иными словами, введённое КЗоТом 1918 г. единство правового регулирования было чрезмерным, избыточным.

В дифференциацию правового регулирования трудовых отношений кодекс 1918 г. не привнёс существенных изменений, сохранив в целом прежний набор отдельных категорий работников, прежние основания дифференциации: пол, возраст, условия труда, и введя лишь некоторые новые точечные особенности.

Примерами оснований дифференциации, «перекочевавших» из законодательства прежнего этапа в КЗоТ 1918 г., могут служить следующие положения.

Так, в силу статьи 14 указанного кодекса всем лицам женского пола и лицам мужского пола, не достигшим 18-летнего возраста, запрещалось работать в ночное время или в отраслях особо тяжких или опасных для здоровья. Статья 97 – препятствовала привлечению указанных лиц к сверхурочным работам. Статьей 85 кодекса 1918 г. устанавливалась сокращённая продолжительность рабочего времени (не более 6 часов) для лиц, не достигших 18-летнего возраста, и в отраслях труда, особо тяжких и неблагоприятных для здоровья. Примечание к статье 89 рассматриваемого кодекса предусматривало для работающих кормящих матерей дополнительные перерывы.

В качестве примеров новых особенностей правового регулирования отметим следующие.

Так, в силу статьи 1 КЗоТа 1918 г. для всех граждан страны (за некоторыми исключениями) устанавливалась трудовая повинность. Вместе с тем трудовой

³¹⁴ Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 19.

³¹⁵ Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., Л., 1925. С. 31.

повинности совсем не подлежали лица, навсегда утратившие трудоспособность вследствие увечья или болезни. При этом лица, вследствие болезни или увечья временно утратившие трудоспособность, освобождались от трудовой повинности на срок, необходимый для её восстановления. Таким образом, можно констатировать наличие учёта состояния трудоспособности работника как нового основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Кроме того, в некоторых редких случаях учитывались и особенности деятельности. Например, статьёй 32 кодекса 1918 г. устанавливались различные испытательные сроки для рабочих и служащих (для неквалифицированных и менее ответственных видов труда и для квалифицированных и ответственных отдельно).

Дифференциация правового регулирования проводилась также в зависимости от особенностей работодателя (в частности учитывалось, является ли работодателем частное или иное лицо). Это подтверждается статьёй 40 КЗоТа 1918 г., в соответствии с которой устанавливались исключения из общего правила о переводе работников в случаях работы у частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение.

Кодекс 1918 г. действовал недолго – в 1922 г., в начале НЭПа, его сменил новый Кодекс законов о труде (далее также – КЗоТ 1922 г., кодекс 1922 г.), который действовал гораздо дольше и, как отмечается специалистами, «зложил основы действующего в настоящее время российского трудового права – как его системы, так и его содержания»³¹⁶. Описывая КЗоТ 1922 г., исследователи обоснованно отмечают его высокую юридическую технику, продуманность структуры, охват всего спектра трудовых правоотношений, обоснованность многих институтов, механизм социальной защиты интересов работника и другие особенности³¹⁷.

Кодекс 1922 г. в своей первоначальной редакции в части единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений недалеко ушёл от предыдущего КЗоТа 1918 г.: специальных норм в нём было относительно немного. Однако некоторое расширение специального правового регулирования в данном кодексе всё же можно отметить.

Так, в дополнение к ранее выделенным в кодексе 1918 г. категориям (несовершеннолетние, женщины, работники с тяжёлыми условиями труда и др.) кодекс 1922 г. предусмотрел распространение своего действия на лиц, работающих на дому (квартирников), с изъятиями, устанавливаемыми отдельно особым по-

³¹⁶ Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 171.

³¹⁷ См., напр.: Давидян Г.М. Секреты долголетия КЗоТ 1922 г. / Трудовое право в России и за рубежом, 2017, № 2.

становлением Совета Народных Комиссаров. Соответствующие изъятия, дополнения и изменения были установлены декретом Совета Народных Комиссаров от 2 июля 1923 г., что привело к появлению в отечественном трудовом законодательстве новой категории работников – квартирников, которые сейчас известны как надомники. Таким образом проявилось новое основание дифференциации: место выполнения работы.

Квартирники были определены как лица, выполняющие у себя на дому работу по найму исключительно личным трудом (без применения в свою очередь наёмного труда, в том числе и труда учеников) из материалов работодателя. Оговаривалось, что действие кодекса 1922 г. в целом не распространяется «на тех квартирников, которые берут на дом заказы, предназначенные исключительно для удовлетворения личных нужд заказчика или членов его семьи». На остальных квартирников положения кодекса 1922 г. распространялись частично. Так, например, в отношении обозначенной категории работников не действовали положения, касавшиеся порядка найма и предоставления рабочей силы (вообще наём осуществлялся через органы Народного Комиссариата Труда, в отношении квартирников, соответственно, данное требование не применялось), правил внутреннего распорядка, норм выработки, ученичества, некоторые другие. Помимо исключений для названной категории работников вводились и дополнительные нормы. Среди них можно отметить нормы, установившие особые правила прекращения трудового договора, оплаты труда, выплаты денежной компенсации при непредоставлении очередного отпуска и др.³¹⁸.

Также КЗоТ 1922 г., предусматривая в качестве основания дифференциации характер труда, в некоторых случаях разделял лиц, занятых умственным и конторским трудом, и лиц, занятых физическим трудом. Для первой названной категории был установлен шестичасовой рабочий день. Указанная продолжительность рабочего времени не распространялась на «тех, работа коих связана непосредственно с производством». Женщины, занятые конторским и умственным трудом³¹⁹, освобождались от работы в течение 6 недель до и 6 недель после родов, в отличие от женщин, занятых физическим трудом, для которых был установлен иной срок – 8 недель до и 8 недель после родов.

Кроме того, в указанном акте предусматривались некоторые особенности правового регулирования для учеников. Тем самым проявлялось такое основание дифференциации, как ученичество, которому был посвящён раздел XII КЗоТа 1922 г.

³¹⁸ См. также: Тарасенкова А.Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс / Библиотечка «Российской газеты», 2013. Гл. 1, § 1. СПС «КонсультантПлюс».

³¹⁹ Народный Комиссариат Труда был вправе утверждать список профессий конторского и умственного труда, для которых, вследствие их особенностей, сроки отпуска по материнству устанавливаются в 8 недель до и 8 недель после родов – примечание к статье 132 КЗоТ 1922 г.

В дальнейшем в кодекс 1922 г. неоднократно вносились изменения и дополнения, приводившие к расширению дифференциации правового регулирования трудовых отношений, выделению новых категорий работников. Так, например, в течение первых десяти лет после принятия КЗоТа 1922 г. он был дополнен специальными нормами о регулировании труда лиц, работающих на сезонных работах, временных рабочих и служащих, лиц, работающих на лесозаготовительных и сплавных работах, строительных рабочих, работников мелкорозничной торговой сети. Право на дополнительные отпуска по вредности, ранее предоставленное только работникам на особо вредных и опасных предприятиях, было распространено на работников в районах с особо вредными климатическими условиями. Были введены правила применения наёмного труда в трудовых крестьянских хозяйствах и в хозяйствах кулацких вне района сплошной коллективизации, т.е. нормы о регулировании наёмного труда сельскохозяйственных рабочих и др.

Специальные правила, затрагивавшие большую часть категорий работников, вводились в КЗоТ 1922 г. либо в виде приложений, которые представляли собой структурированный свод самостоятельных правил (подобно некоторым уставам Свода законов, рассмотренного выше), либо в виде перечня изъятий и исключений из кодекса. Иногда в кодекс 1922 г. включались отсылочные нормы на другие самостоятельные акты или давалось указание на принятие таких актов уполномоченными органами. Впрочем, специальные правила могли приниматься и без отсылок на трудовое законодательство, без включения в текст КЗоТа 1922 г. Специальными правилами затрагивались различные аспекты трудовых отношений: особенности заключения и прекращения трудового договора, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха и др.

Обратим внимание на категории работников, в отношении которых применялись специальные правила и которые были выделены в кодексе 1922 г. после его принятия.

Так, в соответствии с Постановлением ЦИК и СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах», включённым в КЗоТ 1922 г. в качестве приложения Декретом ВЦИК и СНК РСФСР от 20 сентября 1926 г., сезонными признавались работы, которые, находясь в зависимости от природных и климатических условий, не могли выполняться в течение круглого года и производились в течение определённого периода, не превышающего шести месяцев (сезона). При этом названное постановление распространялось только на работы, включённые в специальные перечни, на строительные и лесные работы – не распространялось.

С.Л. Рабинович-Захарин отмечал по этому поводу, что вскоре после издания КЗоТа 1922 г. обнаружилось, что нельзя применять одни и те же правила о труде во всех отраслях хозяйства и ко всем категориям работников. В первую

очередь оказалось необходимым по-особому регулировать условия труда на сезонных работах. Указывалось, что было бы неправильно подходить к сезонникам, обычно приходившим на работу из деревни на несколько месяцев в году, так же, как и к кадровым рабочим. Данный учёный заметил, что названное выше постановление об условиях труда на сезонных работах явилось результатом обобщения отдельных особых положений о сезонном труде, включавшихся в коллективные договоры, и отдельных законодательных положений³²⁰.

Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 27 июня 1927 г. «О дополнении Кодекса Законов о Труде примечанием 3 к статье 1» кодекс 1922 г. был дополнен условиями труда временных рабочих и служащих. Временными рабочими и служащими признавались рабочие и служащие, нанимаемые на определённый или неопределённый срок, но не превышающий двух месяцев, а также рабочие и служащие, нанимаемые на срок не более четырёх месяцев для замещения временно отсутствующих работников, за которыми на законном основании сохранялась их должность.

Названными актами проводилась дифференциация правового регулирования одновременно по нескольким основаниям. В их числе можно назвать продолжительность работы, особенности труда, природно-климатические условия труда.

В соответствии с Постановлением ЦИК СССР, СНК СССР от 2 ноября 1927 г. «Об условиях труда на лесозаготовительных и сплавных работах», включённым в КЗоТ 1922 г. Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 7 июня 1928 г., наёмный труд на лесозаготовительных и сплавных работах регулировался по-разному в зависимости от продолжительности и местности осуществления указанного труда.

Так, применение наёмного труда на лесозаготовительных и сплавных работах, продолжающихся по климатическим и производственным условиям не более 8 месяцев в году, кроме работ, производящихся в местностях, включённых в особый перечень³²¹, регулировалось указанным постановлением и коллективными договорами. Применение наёмного труда на вышеуказанных работах, продолжающихся более 8 месяцев в году, а также на лесозаготовительных и сплавных работах в местностях, включённых в особый перечень, независимо от продолжительности таких работ производилось на условиях, установленных для труда на сезонных работах. В случаях, когда постоянные рабочие и служащие были заняты на лесозаготовительных и сплавных работах в течение всего года, подлежало применению общее законодательство о труде.

³²⁰ Рабинович-Захарин С.Л. Труд сезонных и временных работников. М.: Профиздат, 1936. С. 4 – 5.

³²¹ Предусмотренный перечень местностей устанавливался Народным Комиссариатом Труда СССР по соглашению с ВСНХ СССР и ВЦСПС (Р.Т.).

Соответствующее постановление не содержало конкретного перечня работ, на которые оно распространялось. Однако в нём упоминались отдельные виды работ, к производству которых запрещалось привлечение беременных и кормящих грудью женщин, несовершеннолетних до 16 лет, что даёт примерное представление о круге работ, подпадающих под действие указанного акта. В их числе валка, рубка, пилка и переноска толстомерного леса, молевой сплав, сплачивание бревен, установка и разборка запаней, хватка и съёмка плотов на воде. К лёгким работам относились: заготовка лыка, мочалы и корья, а также очистка лесосек. На названные лёгкие работы допускались несовершеннолетние от 14 лет.

Вскоре Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 2 ноября 1927 г. «Об условиях труда на лесозаготовительных и сплавных работах» было заменено новым Постановлением ЦИК СССР № 60, СНК СССР № 307 от 7 марта 1933 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых в лесной промышленности и в лесном хозяйстве», которое чётко определяло охватываемую им сферу деятельности. Так, к лесной промышленности и лесному хозяйству относились: заготовка, вывозка и сплав леса, лесоустройство, облесение, мелиорация леса и агролесомелиорация, охрана леса, первичная обработка и переработка дерева (углежжение, подсочка, смолокурение, производство лыка, мочалы, корья и т.п.), а также всякого рода вспомогательные и обслуживающие работы.

Введение особого регулирования труда работников соответствующей сферы обосновывалось возрастающей потребностью народного хозяйства страны в продукции лесной промышленности и требованием изжития сезонности и создания кадров постоянных рабочих в лесной промышленности и лесном хозяйстве, на что обращалось внимание в преамбуле нового постановления.

Посредством данных норм находили своё выражение сразу несколько оснований дифференциации: помимо учёта характера труда принимались во внимание природно-климатические условия труда и территориальное расположение места применения труда.

Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 7 августа 1928 г. «О дополнении статьи 1 Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.» в кодекс 1922 г. были включены условия труда строительных рабочих. Указанные условия представляли собой изъятия из «общего законодательства о труде», т.е. соответствующего кодекса, также подлежавшего применению, и распространялись на рабочих и служащих, занятых на строительных работах (в промышленном, жилищном, транспортном и других видах строительства), в том числе на работах по капитальному, среднему и текущему ремонту и на подсобных работах, непосредственно связанных со строительными работами. На мелкие работы по текущему ремонту, не связан-

ные с основными строительными работами, указанное постановление не распространялось. Кроме того, особо оговаривалось, что работы, которые являются подсобными по отношению к какой-либо основной нестроительной работе, относимой к сезонным работам, регулировались также Постановлением ЦИК и СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах».

В силу Постановления ВЦИК, СНК РСФСР от 30 марта 1930 г. «О дополнении статьи 1 Кодекса законов о труде примечанием б» в КЗоТе 1922 г. появилась отсылочная норма на Постановление ЦИК и СНК СССР от 18 ноября 1929 г. «Об условиях труда работников мелко-розничной торговой сети».

Указанные условия затрагивали работников, обслуживающих мелко-розничную торговую сеть государственных, кооперативных и общественных предприятий, а также смешанных акционерных обществ и акционерных обществ с преобладающим участием кооперативного капитала, и распространялись на:

а) работников, производящих торговлю из ларьков, киосков, палаток и тому подобных помещений, если торговля производилась не более чем одним продавцом одновременно;

б) работников, производящих торговлю в разнос или в развоз с лотков, тачек, фургонов, а также коробейников;

в) агентов по распространению произведений печати и по сбору объявлений, сборщиков сельскохозяйственного сырья, продуктов, отходов и т.п.

Особенности регулирования труда сельскохозяйственных работников были закреплены в кодексе 1922 г. Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 30 января 1931 г. «О дополнении ст. 1 Кодекса законов о труде РСФСР примечанием 7». Указанным постановлением в КЗоТ 1922 г. были включены временные правила о применении подсобного наёмного труда в трудовых крестьянских хозяйствах, утверждённые Постановлением СНК СССР от 11 июля 1929 г., и Постановление ЦИК СССР № 46, СНК СССР № 78 от 13 октября 1930 г. «О наёмном труде в кулацких хозяйствах».

Следует отметить, что до принятия Постановления ВЦИК, СНК РСФСР от 30 января 1931 г. труд сельскохозяйственных работников регулировался на основании иных актов, которые не были упомянуты в КЗоТе 1922 г.

Так, ранее действовало Постановление СНК СССР от 18 апреля 1925 г. «Временные правила об условиях применения подсобного наёмного труда в крестьянских хозяйствах», которое распространялось на крестьянские хозяйства, в которых наёмный труд являлся подсобным. Указанные правила не предусматривали распространение общего законодательства о труде на регулируемые им отношения и затрагивали все основные аспекты трудового отношения. Как отмечается в литературе, временные правила учитывали специфические особенности

сельскохозяйственного производства, однако уровень закреплённых ими гарантий был ниже, чем в кодексе 1922 г.³²².

Новые временные правила о применении подсобного наёмного труда в трудовых крестьянских хозяйствах, утверждённые Постановлением СНК СССР от 11 июля 1929 г., не далеко ушли от предыдущих. Однако теперь они распространялись на несколько иной круг работодателей: трудовые (бедняцкие и середняцкие) крестьянские хозяйства, в которых наёмный труд являлся подсобным.

Какое именно хозяйство считать бедняцким и середняцким во временных правилах сказано не было, да и вообще в законодательстве той поры не было чёткого определения таких хозяйств, деление проводилось весьма условно. Логически можно предположить, что к таким относились те хозяйства, которые не относились к кулацким.

До принятия Постановления ЦИК СССР № 46, СНК СССР № 78 от 13 октября 1930 г. «О наёмном труде в кулацких хозяйствах», упомянутого в КЗоТ 1922 г., применялось Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 20 февраля 1929 г. «О порядке применения кодекса законов о труде в кулацких хозяйствах» (далее также – Постановление 1929 г.).

Постановлением 1929 г. устанавливалось, что защита труда сельскохозяйственных рабочих и работниц (батраков и батрачек) в хозяйствах предпринимательского типа (промышленные огороды и плантации и т.п.), так же как и в предприятиях промышленности, осуществляется путем применения полностью кодекса законов о труде, а в крестьянских хозяйствах кулацкого типа – путем применения кодекса законов о труде с изменениями и дополнениями. Этим же постановлением и были закреплены упомянутые особенности правового регулирования труда работников кулацких хозяйств (более 20 особых норм).

Признаки же кулацких хозяйств были описаны Постановлением СНК СССР от 21 мая 1929 г. «О признаках кулацких хозяйств, в которых должен применяться кодекс законов о труде». В соответствии с этим актом к кулацким хозяйствам относились все крестьянские хозяйства, обладающие одним из следующих признаков:

а) если хозяйство систематически применяет наёмный труд для сельскохозяйственных работ или в кустарных промыслах и предприятиях (за некоторыми исключениями);

б) если в хозяйстве имеется мельница, маслобойня, крупорушка, просорушка, волночесалка, шерстобитка, тёрочное заведение, картофельная, плодовая

³²² Беркутов А.А. Развитие законодательства о наёмном труде в крестьянских хозяйствах в 1921-1929 гг. / Труды Международного симпозиума «Надёжность и качество», 2011.

или овощная сушилка или другое промышленное предприятие (при условии применения в этих предприятиях механического двигателя, а также если в хозяйстве имеется водяная или ветряная мельница с двумя или более поставами);

в) если хозяйство систематически сдаёт в наём сложные сельскохозяйственные машины с механическими двигателями;

г) если хозяйство сдаёт в наём постоянно или на сезон отдельные оборудованные помещения под жильё или предприятие;

д) если члены хозяйства занимаются торговлей, ростовщичеством, коммерческим посредничеством или имеют другие нетрудовые доходы (в том числе служители культа).

Вместе с тем для хозяйств, подпадающих под один из указанных признаков, в которых размер дохода, исчисленного при обложении единым сельскохозяйственным налогом, превышал установленные пределы (больше 300 рублей на едока, но не менее 1500 рублей на хозяйство), предусматривалось полное применение КЗоТа 1922 г.

Указанные признаки применительно к местным условиям могли быть изменены местными властями.

В дальнейшем Постановление ЦИК СССР № 46, СНК СССР № 78 от 13 октября 1930 г. «О наёмном труде в кулацких хозяйствах», отменившее Постановление 1929 г., в ещё большей мере распространило кодекс 1922 г. на применение наёмного труда в кулацких хозяйствах, оставив только 5 исключений из общего регулирования. Признаки указанных хозяйств были теперь определены в Положении о едином сельскохозяйственном налоге. Новый перечень признаков незначительно отличался от предыдущего: например, он был дополнен такими признаками, как аренда хозяйством земли на кабальных для сдатчиков условиях, аренда хозяйством с целью торговой и промышленной эксплуатации сада, виноградника и т.п.

Указанные акты примечательны не только тем, что регулировали труд работников сельского хозяйства, как когда-то Положение о найме на сельские работы, включённое в «царский» Свод законов, а ещё и тем, что дифференциация правового регулирования производилась в зависимости от особенностей работодателя (в том числе его социального положения). Так, обобщённо можно сказать, что выделялась категория сельскохозяйственных работников, которые затем в свою очередь в зависимости от тех или иных признаков работодателя подразделялись на три подкатегории:

а) работники хозяйств предпринимательского типа (промышленные огороды и плантации и т.п.), в отношении которых действовал кодекс 1922 г. без изъятий и исключений;

б) работники трудовых крестьянских хозяйств, прибегающих к подсобному наёмному труду, в отношении которых указанный кодекс не применялся, а действовали специальные временные правила;

в) работники кулацких хозяйств, в отношении которых применялся КЗоТ 1922 г. с изменениями и дополнениями.

В целом в указанных актах прослеживалась тенденция на усиление правовой защиты сельскохозяйственных работников работодателей-«частников», путём поэтапного распространения на них норм общего законодательства о труде, что свидетельствует об определённой направленности социальной политики государства, решаемых общественно-политических и экономических задачах.

Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 5 августа 1929 г. «О дополнении Кодекса законов о труде РСФСР ст. 115.1» внесено в КЗоТ 1922 г. изменение, в силу которого работники отдельных категорий в районах с особо вредными климатическими условиями наделялись правом на дополнительные отпуска по вредности сроком не менее двух недель. Данное постановление свидетельствует о том, что территориальное основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений, которое ранее использовалось в Своде законов, но отсутствовало в первых советских актах о труде, вновь получило своё закрепление в отечественном законодательстве.

Вопрос о точной дате «восстановления» территориального основания дифференциации в трудовом законодательстве является дискуссионным. По мнению Н.В. Халдеевой, это произошло с принятием кодекса 1922 г., установившего в статье 82 правовые гарантии, которые «явились предпосылкой для их дальнейшего развития и совершенствования в качестве специальных норм именно в районах Крайнего Севера»³²³. Речь идёт о положении, закреплявшем гарантии и льготы при переводе рабочего или служащего по распоряжению администрации учреждения или предприятия с одного места на другое, связанном с переменой местожительства. На наш взгляд, данное положение являлось общим, относившимся ко всем работникам, поскольку им не предусматривались какие-либо уточнения применительно к местности, в которую осуществлялся перевод, а потому увязывать его именно с территориальным основанием дифференциации можно лишь условно.

Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 10 сентября 1931 г. «Об изменении законодательства РСФСР в связи с постановлением ЦИК и СНК Союза ССР от 3 июня 1931 года "О некоторых изменениях трудового законодательства"» предусматривало особое регулирование отдельных вопросов в отношении частных предприятий и хозяйств. Особое регулирование касалось перевода работников,

³²³ Халдеева Н.В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования. Дисс. ... док. юр. наук. М., 2015. С. 63.

уплаты вознаграждения работникам, имущественной ответственности работников перед работодателями, удержаний из заработной платы. Было установлено, что указанные вопросы в отношении названных работодателей регулируются правилами НКТ СССР³²⁴, издаваемыми по согласованию с ВЦСПС.

Несколько позднее Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 1 июня 1932 г. «Об изменении законодательства РСФСР в связи с постановлением ЦИК и СНК СССР 30 декабря 1931 года "О мероприятиях по упорядочению оплаты простоя и брака на производстве и транспорте"» в КЗоТ 1922 г. были внесены изменения, в силу которых предусматривалось особое регулирование вопросов простоя и брака в отношении частных предприятий и хозяйств.

В данном случае можно заметить, что, как несколько ранее применительно к сельскохозяйственным работникам, законодатель опять дифференцировал правовое регулирование трудовых отношений в зависимости от особенностей работодателя: на этот раз уже учитывалось, кто является собственником имущества работодателя.

Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 1 августа 1932 г. «Об изменении законодательства РСФСР в связи с введением в действие Воздушного кодекса Союза ССР и изменением Положения о Государственном арбитраже» закреплялась необходимость отступления от общего законодательства о труде для лиц экипажа гражданских воздушных судов и лиц, обслуживающих земное оборудование для полетов ввиду особых условий работы. Предполагалось, что соответствующие особенности могут устанавливаться НКТ СССР совместно с Главным управлением гражданского воздушного флота и ВЦСПС.

Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 1 февраля 1932 г. «Об изменениях законодательства РСФСР в связи с введением в действие Устава службы в исправительно-трудовых учреждениях РСФСР» статья 1 кодекса 1922 г. была дополнена примечанием 10. Данное примечание предусматривало, что условия труда работников Рабоче-крестьянской милиции и исправительно-трудовых учреждений регулируются специальными законами (Положением о Рабоче-крестьянской милиции и Уставом службы в исправительно-трудовых учреждениях).

Согласно статье 27 Положения о Рабоче-крестьянской милиции, утверждённого Постановлением СНК СССР от 25 мая 1931 г. № 390, общее законодательство о труде не распространялось на работников оперативно-строевого и административно-хозяйственного состава милиции. Однако в силу статьи 44 названного положения приём на работу и увольнение, условия труда и дисциплинарная ответственность остальных работников милиции регулировались общим законодательством о труде.

³²⁴ Народный комиссариат труда СССР (Р.Т.).

К работникам оперативно-строевого состава милиции относились лица, непосредственно несущие постовую службу и выполняющие оперативную работу по охране революционного порядка и общественной безопасности и работу по политическому воспитанию работников милиции, а также лица, руководящие этой работой. К работникам административно-хозяйственного состава милиции были отнесены лица, выполняющие работу по административному, медико-санитарному и хозяйственному обслуживанию органов милиции, а также педагогический персонал учебных заведений милиции. Соответственно, на указанных работников трудовое законодательство не распространялось, но распространялось оно с известными исключениями на работников милиции, не относящихся к указанным категориям.

Статья 15 Устава службы в исправительно-трудовых учреждениях РСФСР, утверждённого Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР от 10 сентября 1931 г., устанавливала, что на работников исправительно-трудовых учреждений, подпадающих под действие устава, не распространяется общее законодательство о труде, кроме законов о социальном страховании и о льготах для лиц, работающих в отдаленных местностях СССР и вне крупных городских поселений.

Следует заметить, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений осуществлялась не только на уровне кодексов законов о труде отдельных республик СССР. Значительный вклад в учёт тех или иных особенностей сферы труда вносило союзное (общегосударственное) законодательство. Отдельные положения законодательства СССР переносились в республиканские акты, как можно было заметить по примерам выше, однако некоторые его нормы – нет, они действовали непосредственно, ввиду их большей юридической силы, чем у республиканского законодательства.

Так, например, в союзных нормах нашло отражение такое основание дифференциации правового регулирования, как совмещение работником работы с обучением. Соответствующие особенности были установлены Постановлением СНК СССР от 8 мая 1929 г. «О льготах для рабочих и служащих, командированных на рабочие факультеты и в высшие учебные заведения».

Краткий обзор КЗоТа 1922 г. и изменений и дополнений к нему показывает, что законодатель наряду с общим правовым регулированием трудовых отношений широко применял специальные нормы. Специальное регулирование применялось как к известным категориям работников, существовавшим ранее в дореволюционном законодательстве, так и ко вновь выделяемым.

Кодекс 1922 г. был заменён новым Кодексом законов о труде, утверждённым 9 декабря 1971 года и введённым в действие с 1 апреля 1972 года (далее – КЗоТ 1971 г., кодекс 1971 г.).

Третья кодификация советского трудового права привнесла изменения и дополнения, касавшиеся трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций, льгот для работников, совмещающих работу с обучением, трудовых споров³²⁵. Не были обделены вниманием законодателя и вопросы регулирования труда отдельных категорий работников.

Как отмечает Г.С. Скачкова, «для КЗоТ 1971 г. было характерным расширение круга лиц, применительно к которым были законодательно установлены некоторые особенности регулирования их труда»³²⁶. Однако в целом новый кодекс сохранил преемственность со своим предшественником в части единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, в некоторой степени углубил дифференциацию правового регулирования по различным основаниям, выделенным ранее.

Так, непосредственно в самом кодексе 1971 г. содержались нормы о регулировании труда женщин, несовершеннолетних (молодёжи), лиц, совмещающих работу с обучением, инвалидов, лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, отдельные нормы, касавшиеся работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (территориальное основание дифференциации правового регулирования трудовых отношений получило более наглядное выражение). Сохранялась и дифференциация правового регулирования в зависимости гражданства (данная особенность прямо предусматривалась на союзном уровне в Законе СССР от 24 июня 1981 г. № 5152-Х «О правовом положении иностранных граждан в СССР»).

Дополнительно заключительная глава указанного кодекса, нормы которой преимущественно носили отсылочный характер, позволяла расширить специальное регулирование на иные категории работников. Например, на работников в отдельных отраслях народного хозяйства, на сезонных, временных и работников других категорий. Специальные правила регулирования труда для новых категорий работников устанавливались отдельно, т.е. в определённой мере сохранялся прежний подход к закреплению специальных норм – часть в самом кодексе, часть в другом акте.

Важным отличием КЗоТа 1971 г. от кодекса 1922 г. является исчезновение дифференциации правового регулирования в зависимости от социального положения работодателя.

³²⁵ См.: Киселёв И.Я. Указ. соч. С. 222.

³²⁶ Скачкова Г. С. Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования. С. 262.

Кодекс 1971 г. подвергся значительным изменениям в 1980-1990-е годы, в период реставрации капиталистических отношений в стране. Произошедшие изменения повлияли и на дифференциацию правового регулирования трудовых отношений.

Так, можно отметить появление в КЗоТе 1971 г. специальных правил регулирования труда работников, достигших пенсионного возраста, которые были введены Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. Данные изменения предоставляли работодателю право увольнять работников, достигших пенсионного возраста и имеющих необходимый стаж для назначения полной пенсии. Впоследствии сложившееся в результате указанной новеллы обыкновение правоприменительной практики, заключающееся в расторжении трудового договора по достижении работником пенсионного возраста при наличии права на получение полной пенсии по старости, было признано не соответствующим Конституции РСФСР Постановлением Конституционного Суда РСФСР от 4 февраля 1992 г. № 2П-3.

Также в КЗоТ 1971 г. Законом Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 были внесены изменения, распространившие гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством, на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Федеральным законом от 30 апреля 1999 г. № 84-ФЗ в кодекс были внесены изменения, выделившие новую категорию работников – работников, осуществляющих уход за больными членами их семей.

Помимо появления новых категорий работников масштабные изменения законодательства затронули и некоторые аспекты регулирования труда «старых» категорий. Например, по первоначальной редакции КЗоТа 1971 г. не могли привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми лет. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 г. минимальный возраст ребёнка, ограничивающий привлечение матери к сверхурочным работам или направлению в командировки, был повышен с одного года до двух лет. Законом Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 соответствующий возраст ребёнка был опять изменён и составил от трёх до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до шестнадцати лет).

Изменения, произошедшие с трудовым законодательством в 1980-1990-е годы, как отмечает А.М. Лушников, задали «новое направление развитию российского трудового законодательства. Именно поэтому принятие в 2001 г.

ТК РФ не сопровождалось «революционными» изменениями, а прошло достаточно эволюционным путём»³²⁷. Тем не менее, хотя в основе ТК РФ лежат положения прежних кодексов, он по своей структуре и содержанию значительно от них отличается³²⁸. В частности, подавляющее большинство специальных норм выделено в отдельный раздел, при этом все специальные нормы содержатся, так или иначе, в самом кодексе, чего не было ранее.

В настоящее время исследователи отмечают, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений стала перманентным процессом, в результате которого постоянно увеличивается количество специальных норм, устанавливающих особые права и обязанности отдельных категорий работников³²⁹. Данная тенденция, приводящая к учёту всё большего количества особенностей, факторов трудовой деятельности, признаётся одной из наиболее характерных тенденций развития трудового права на современном этапе³³⁰.

³²⁷ Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров. Отв. ред. Лютов Н.Л. М., Проспект, 2017. Гл. 1 – Лушников А.М. СПС «КонсультантПлюс».

³²⁸ Скачкова Г. С. Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования. С. 265.

³²⁹ См.: Головина С.Ю. Кодификация российского трудового законодательства: ретроспектива и взгляд в будущее / Кодификация российского частного права 2015 / В.В. Витрянский, С.Ю. Головина, Б.М. Гонгалов и др.; под ред. П.В. Крашенинникова. М.: Статут, 2015. СПС «КонсультантПлюс».

³³⁰ См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Концепция развития трудового законодательства / Концепции развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М., 2004. С. 547; Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учеб. пособ. / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М., 2014. С. 5; Скачкова Г.С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ / Цивилист. 2012. № 2. С. 86 - 94.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе получили подробную разработку вопросы единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, были детально разобраны теоретические и исторические аспекты названных правовых явлений. Проведённое исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Единство правового регулирования трудовых отношений подразумевает собой наличие общих трудо-правовых норм, т.е. норм, распространяющихся на все субъекты трудовых отношений в равной мере. Такие нормы посвящены регулированию отдельных аспектов трудовых отношений. Уровень названного единства определяется количеством таких аспектов, охватываемых общими нормами. Чем больше каких-либо частных охватывается общими нормами, тем больший уровень единства правового регулирования трудовых отношений можно констатировать. Абсолютного единства правового регулирования трудовых отношений в истории трудового законодательства нашей страны не было.

2. Единство правового регулирования трудовых отношений возможно только в связи с наличием комплекса взаимосвязанных обстоятельств, обеспечивающих такое единство (предпосылок). Из всего множества предпосылок, называвшихся в научных трудах, можно выделить важнейшие из них. К ним мы относим: трудовые отношения, правовое регулирование указанных отношений, принцип равенства. Все остальные предпосылки, как то: общие цели и задачи правового регулирования трудовых отношений, трудовой договор, единство способов защиты трудовых прав работников и некоторые другие, называвшиеся учёными, мы считаем вторичными, производными и необязательными для единства.

3. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений представляет собой установление специальных норм, то есть норм с ограниченным кругом действия, распространяющихся на трудовые отношения не всех работников, а определённой их части, на категорию работников, выделяемую по какому-либо признаку (признакам). В России традиционно субъектом дифференциации является федеральный (общегосударственный) законодатель.

Сама указанная дифференциация осуществляется посредством специальных норм нескольких видов. В науке выделяются: нормы-изъятия, нормы-дополнения, нормы-приспособления, нормы-альтернативы, нормы-распространения.

4. Дифференциацию правового регулирования трудовых отношений нельзя смешивать с индивидуализацией правового регулирования. Указанные явления отличаются тем, что индивидуализация трудовых отношений возможна только на индивидуально-договорном уровне правового регулирования, в то время как дифференциация правового регулирования трудовых отношений осуществляется на нормативно-правовом уровне. Иначе говоря, дифференциация правового

регулирования может устанавливаться только источниками права – нормативными актами, а индивидуализация – только трудовыми договорами, которые по своей сути являются актами реализации права. Соответственно, отличаются субъекты, уполномоченные проводить учёт особенностей работников: индивидуализацию осуществляет только работодатель с согласия работника, а дифференциацию – законодатель.

5. Субъектами, осуществляющими дискриминацию, могут быть законодатель, социальные партнёры, воспроизводящие положения законодательства в соглашениях и коллективных договорах, и работодатели.

Российский законодатель устанавливает ряд мер, направленных на борьбу с дискриминацией. Так, например, соответствующие положения содержатся в УК РФ, КоАП, ТК РФ. Однако российское законодательство отстаёт от зарубежного и международного опыта в части определения дискриминации, поскольку оно не учитывает такой аспект как нарушение равенства обращения.

6. Единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений допустимо рассматривать одновременно и как принцип, и как черту метода правового регулирования трудовых отношений.

Несмотря на отсутствие указанных единства и дифференциации в числе принципов, закреплённых статьёй 2 ТК РФ, относить их сочетание к принципам трудового права позволяет ряд обстоятельств. В их числе структура трудового законодательства, пронизываемого идеей разделения его норм на общие и специальные, проявление общего и особенного в правовом регулировании всей совокупности трудовых правоотношений, долговечность и стабильность идеи сочетания единства и дифференциации в трудовом законодательстве, базирование указанного явления на фундаментальных конституционных положениях, положениях трудового законодательства, связь данного явления с другими правовыми принципами (например, с принципом равенства, запрета дискриминации и др.).

Вместе с тем сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений вполне обоснованно считается чертой метода правового регулирования. В этой связи указанные единство и дифференциация, будучи одним из способов, используемых при регулировании трудовых отношений, обеспечивают учёт особенностей в данных отношениях.

7. Единство и дифференциация как установление общего и особенного в правовом регулировании трудовых отношений являются воплощением и практической реализацией общеправового принципа равенства. Данный принцип выступает своего рода требованием к законодателю об учёте особенностей тех или иных субъектов права, наделении их соответствующими правовыми статусами и

установлении таких норм, которые обеспечили бы равные возможности для реализации предоставленных законодательством прав и исполнения обязанностей.

8. Рассмотренные нормативные акты советского и более раннего периодов показывают, что отечественное трудовое законодательство возникло на основании норм, регулировавших труд отдельных категорий работников. Некоторые из данных норм со временем были обобщены и распространены на всех наёмных работников, став, таким образом, общими нормами. Другими словами, из дифференциации правового регулирования трудовых отношений не без влияния исторических процессов в нашей стране возникло его единство. Тенденция к усилению единства правового регулирования трудовых отношений вкупе с конституционным закреплением принципа равенства способствовала появлению первых кодексов законов о труде, в которых изначально доминировали общие нормы. Однако законодатель не забывал и об отдельных категориях работников, норм о регулировании труда которых становилось всё больше. Эта тенденция – тенденция к углублению дифференциации – сохранилась и после принятия ТК РФ. В целом, можно с уверенностью утверждать, что разнонаправленные тенденции к единству и дифференциации правового регулирования трудовых отношений были (и остаются) присущи отечественному трудовому законодательству на протяжении всей его истории, при этом периодически усиливается то одна, то другая из них.

БИБЛИОГРАФИЯ

Международные нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека 1948 г.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.
4. Декларация о расе и расовых предрассудках 1978 г.
5. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.
6. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г.
7. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.
8. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» 1981 г.
9. Конвенция № 159 Международной организации труда «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.
10. Конвенция № 168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы» 1988 г.
11. Рекомендация № 198 Международной организации труда о трудовом правоотношении 2006 г.

Нормативные правовые акты Российской Федерации и субъектов Российской Федерации

12. Конституция Российской Федерации 1993 г.
13. Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. № 4528-1 «О беженцах».
14. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ.
15. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ.
16. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ.
17. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
19. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
20. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
21. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

22. Закон г. Москвы от 9 декабря 1998 г. № 29 «О торговой деятельности в городе Москве».

23. Закон Оренбургской области от 17 ноября 2011 г. № 557/140-V-ОЗ «О статусе работника организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Оренбургской области».

24. Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

*Нормативные правовые акты Русского царства,
Российской империи, РСФСР, СССР*

25. Соборное уложение 1649 г.

26. Свод законов Российской империи (официальные издания 1832, 1842, 1857 годов и неофициальное издание 1912 года).

27. Морской устав 1720 г.

28. Именной указ 1722 г. «Об обязанности работников на торговых судах защищать оные от разбойников».

29. Плакат 1724 г. «О сборе подушных денег, о повинностях земских обывателей в пользу квартирующих войск и о наблюдении полковым начальством благочиния и порядка в селениях, войсками занимаемых».

30. Сенатский указ 1725 г. «О найме матросов на торговые Российские суда, для отправления в чужие земли».

31. Устав купеческого водоходства 1781 г.

32. Устав благочиния или полицейский 1782 г.

33. Грамота на права и выгоды городам Российской империи 1785 г.

34. Устав цехов 1799 г.

35. Положение для Конторы адресов в столицах 1809 г.

36. Сенатский указ 1816 г. «О людях, которые должны записываться в Конторе адресов».

37. Сенатский указ 1819 г. «Об обязанности отставных Чиновников, занимающихся исполнением частных комиссий и стряпчеством, записываться в Контору адресов».

38. Положение 1822 г. «О разборе исков по обязательствам, заключаемым в Сибирских Губерниях обывателями разных сословий».

39. Положение 1835 г. «О разборе исков по обязательствам, заключаемым Мезенскими Самоедами между собою и с лицами посторонними».

40. Мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму».

41. Положение 1845 г. «О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста».
42. Положение о рабочих людях при Императорских Фарфоровом и Стеклянном заводах от 19 января 1860 г.
43. Общее положение о крестьянах, вышедших из крепостной зависимости, от 19 февраля 1861 г.
44. Мнение Государственного Совета от 18 декабря 1861 г. «О правилах для найма землевладельцами иностранных рабочих и водворения сих иностранцев в России».
45. Мнение Государственного Совета от 23 ноября 1876 г. «О правилах относительно найма нижних военных чинов на вольные работы».
46. Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне».
47. Декрет ВЦИК и СНК РСФСР от 10 ноября 1917 г. «Об уничтожении сословий и гражданских чинов».
48. Конституция (Основной Закон) РСФСР 1918 г.
49. Кодекс законов о труде 1918 г.
50. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г.
51. Декрет СНК РСФСР от 2 июля 1923 г. «Об изъятиях по распространению Кодекса Законов о Труде издания 1922 года на квартирников».
52. Постановление ЦИК и СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах».
53. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 27 июня 1927 г. «О дополнении Кодекса Законов о Труде примечанием 3 к статье 1».
54. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 2 ноября 1927 г. «Об условиях труда на лесозаготовительных и сплавных работах».
55. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 7 июня 1928 г. «О дополнении Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. примечанием 4 к статье 1».
56. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 7 августа 1928 г. «О дополнении статьи 1 Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.».
57. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 20 февраля 1929 г. «О порядке применения кодекса законов о труде в кулацких хозяйствах».
58. Постановлением СНК СССР от 8 мая 1929 г. «О льготах для рабочих и служащих, командированных на рабочие факультеты и в высшие учебные заведения».
59. Постановление СНК СССР от 21 мая 1929 г. «О признаках кулацких хозяйств, в которых должен применяться кодекс законов о труде».

60. Постановление СНК СССР от 11 июля 1929 г. «Об утверждении временных правил о применении подсобного наемного труда в трудовых крестьянских хозяйствах».

61. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 5 августа 1929 г. «О дополнении Кодекса законов о труде РСФСР ст. 115.1».

62. Постановление ЦИК и СНК СССР от 18 ноября 1929 г. «Об условиях труда работников мелко-розничной торговой сети».

63. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 23 февраля 1930 г. «Положение о едином сельско-хозяйственном налоге».

64. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 30 марта 1930 г. «О дополнении статьи 1 Кодекса законов о труде примечанием б».

65. Постановление ЦИК СССР № 46, СНК СССР № 78 от 13 октября 1930 г. «О наёмном труде в кулацких хозяйствах».

66. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 30 января 1931 г. «О дополнении ст. 1 Кодекса законов о труде РСФСР примечанием 7».

67. Постановление СНК СССР от 25 мая 1931 г. № 390 «Положение о Рабоче-крестьянской милиции».

68. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 10 сентября 1931 г. «Об утверждении Устава службы в исправительных трудовых учреждениях РСФСР».

69. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 10 сентября 1931 г. «Об изменении законодательства РСФСР в связи с постановлением ЦИК и СНК Союза ССР от 3 июня 1931 года "О некоторых изменениях трудового законодательства"».

70. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 1 февраля 1932 г. «Об изменениях законодательства РСФСР в связи с введением в действие Устава службы в исправительно-трудовых учреждениях РСФСР».

71. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 1 июня 1932 г. «Об изменении законодательства РСФСР в связи с постановлением ЦИК и СНК СССР 30 декабря 1931 года "О мероприятиях по упорядочению оплаты простоя и брака на производстве и транспорте"».

72. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 1 августа 1932 г. «Об изменении законодательства РСФСР в связи с введением в действие Воздушного кодекса Союза ССР и изменением Положения о Государственном арбитраже».

73. Постановление ЦИК СССР № 60, СНК СССР № 307 от 7 марта 1933 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых в лесной промышленности и в лесном хозяйстве».

74. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г.

75. Закон СССР от 24 июня 1981 г. № 5152-Х «О правовом положении иностранных граждан в СССР».

Материалы судебной практики

76. Постановление ЕСПЧ от 20 июня 2006 г. Дело «Зарб Адами (Zarb Adami) против Мальты» (жалоба № 17209/02).

77. Постановление ЕСПЧ от 13 ноября 2007 г. по делу «D.H. и другие против Чехии» (жалоба № 57325/00).

78. Постановление ЕСПЧ от 18 февраля 2009 г. по делу «Андреева (Andrejeva) против Латвии» (жалоба № 55707/00).

79. Постановление ЕСПЧ от 9 июня 2009 г. Дело «Опуз (Opuz) против Турции» (жалоба № 33401/02).

80. Постановление ЕСПЧ от 22 марта 2012 г. Дело «Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации» (жалоба № 30078/06) (Большая Палата).

81. Постановление Конституционного Суда РСФСР от 4 февраля 1992 г. № 2П-3.

82. Постановление Конституционного Суда РФ от 29 ноября 2004 г. № 17-П.

83. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П.

84. Постановление Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П.

85. Определение Конституционного Суда РФ от 4 февраля 1997 г. № 17-О.

86. Определение Конституционного Суда РФ от 1 декабря 1999 г. № 224-О.

87. Определение Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2001 г. № 255-О.

88. Определение Конституционного Суда РФ от 24 апреля 2002 г. № 118-О.

89. Определение Конституционного Суда РФ от 24 ноября 2005 г. № 424-О.

90. Определение Конституционного Суда РФ от 2 февраля 2006 г. № 17-О.

91. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2007 г. № 580-О-О.

92. Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О.

93. Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О.

94. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

95. Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 19 ноября 2013 г. по делу № 33-3448/2013.

96. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 7 июля 2016 г. по делу № 33-8353/2016.

Научная и учебная литература

97. Абдулаев М.И. Теория государства и права: Учебник для высших учебных заведений. М.: Магистр-Пресс, 2004. СПС «КонсультантПлюс».

98. Авакьян С.А. Россия: гражданство, иностранцы, внешняя миграция. СПб., 2003.

99. Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров. Отв. ред. Лютов Н.Л. М., Проспект, 2017. Гл. 1 – Лушников А.М. СПС «Консультант-Плюс».
100. Александров Н.Г. Сущность социалистического государства и права. М., 1969.
101. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
102. Александрова З.Е. Словарь синонимов русского языка.
103. Алексеев С.С. Общая теория права. Т. 1. М., 1981.
104. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1961.
105. Алексеев С.С. Право: азбука - теория - философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999.
106. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск, 1972.
107. Андриановская, И. И. Преемственность в трудовом праве: монография. – 2-е изд., перераб. и доп. / И. И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010. – 264 с.
108. Анциферова О.В. Система законодательства: понятие и структура / Вестник Челябинского государственного университета, Серия 9. Право, 2002, № 1(3).
109. Астрахан Е.Н., Каринский С.С. Теоретические вопросы систематизации советского трудового законодательства М., 1982.
110. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права / Советское государство и право. 1971. № 10.
111. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. 1964. Выпуск 2.
112. Безруков А.В. Конституционное право России: учебное пособие - 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2015. Тема 5, 1. СПС «Гарант».
113. Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты / Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3.
114. Беркутов А.А. Развитие законодательства о наемном труде в крестьянских хозяйствах в 1921-1929 гг. / Труды Международного симпозиума «Надёжность и качество», 2011.
115. Большой словарь иностранных слов. Издательство «ИДДК», 2007.
116. Бондарь Н.С. Судебный конституционализм в России в свете конституционного правосудия. М.: Норма, Инфра-М, 2011. 544 с. СПС «Консультант-Плюс».
117. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

118. Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие / М.: Проспект, 2011. СПС «КонсультантПлюс».
119. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924.
120. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: НОРМА, 2008. 448 с. СПС «КонсультантПлюс».
121. Воеводин Л.Д. Содержание правового положения личности в науке советского государственного права / Советское государство и право. 1965. № 2.
122. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., Л., 1925.
123. Воробьев Е.Г., Печенев И.В. О гендерном неравенстве военнослужащих вследствие состоявшегося повышения предельного возраста пребывания на военной службе / Право в Вооруженных Силах. 2014. № 7, № 8. СПС «КонсультантПлюс».
124. Воронин М.В. Принципы права и системность права / Юридический мир, 2012, № 11. СПС «КонсультантПлюс».
125. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
126. Гогин А.А., Липинский Д.А., Малько А.В. и др. Теория государства и права: учебник (под ред. А.В. Малько, Д.А. Липинского). М.: Проспект, 2016. 328 с. СПС «Гарант».
127. Головина С.Ю. Кодификация российского трудового законодательства: ретроспектива и взгляд в будущее / Кодификация российского частного права 2015 / В.В. Витрянский, С.Ю. Головина, Б.М. Гонгалло и др.; под ред. П.В. Крашенинникова. М.: Статут, 2015. СПС «КонсультантПлюс».
128. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права / Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Сборник материалов Всероссийской научной конференции / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. Ч. 1. СПб., 2001.
129. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М.: Дело, 2003.
130. Гришаев С.П. Семейные правоотношения с участием иностранных граждан / СПС «КонсультантПлюс». 2009;
131. Громан В.В. Устав о промышленном труде (неофициальное издание). П., 1915.
132. Губарева А.В. К вопросу о дискуссии о методе правового регулирования / Юридический мир. 2014. № 1.
133. Гусов К.Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
134. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001.
135. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М. 2005.

136. Давидян Г.М. Секреты долголетия КЗоТ 1922 г. / Трудовое право в России и за рубежом, 2017, № 2.
137. Давыдова Е.Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Вестник Ленинградского университета. Экономика. Философия. Право. Вып. 4. 1978. № 23.
138. Дмитриев С. Д. Реализация принципов права: некоторые аспекты развития теории / Проблемы современной науки и образования. Иваново. 2016, № 1.
139. Дмитриева И.К. Основные принципы трудового права. Дисс. ... доктора наук. М., 2004.
140. Догадов В.М. Очерки трудового права. Л.: Рабочее издательство «Прибой». 1927.
141. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000.
142. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. М.: КОНТРАКТ, 2013. 60 с. СПС «КонсультантПлюс».
143. Зорькин В.Д. Конституционный Суд и развитие гражданского права / Российский судья. 2012, № 3. СПС «КонсультантПлюс».
144. Какителашвили М.М. О дискриминации по гендерному принципу / Законы России: опыт, анализ, практика. 2016. № 6. СПС «КонсультантПлюс».
145. Каминская П.Д. Очерки трудового права. М., 1927.
146. Карасев Я.А., Гуляев Г.И. Основные принципы советского трудового права. М., 1957.
147. Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / Правоведение. 1966. № 3.
148. Касьяненко Т.С. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений / Вестник экономики, права и социологии, 2014, № 3.
149. Кашанина Т.В. Структура права. М., 2015.
150. Керимов Д.А. Кодификация и законодательная техника. М., 1962.
151. Киселёв И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М.: НОРМА, 2001.
152. Комкова Г.Н. Понятие равенства и неравенства в российском конституционном праве / Ленинградский юридический журнал, № 3, 2012.
153. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Л.В. Андрюченко, С.А. Боголюбов, Н.С. Бондарь и др.; под ред. В.Д. Зорькина. 2-е изд., пересмотренное. М.: Норма, Инфра-М, 2011. 1008 с.
154. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / 7-е издание, исправленное, дополненное и переработанное. Отв. ред. Ю.П. Орловский. КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. СПС «КонсультантПлюс».

155. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / 3-е издание, пересмотренное. Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. СПС «КонсультантПлюс».

156. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. 1272 с. СПС «КонсультантПлюс».

157. Конституционное право: университетский курс: учебник: в 2 т. / Под ред. А.И. Казанника, А.Н. Костюкова. М.: Проспект, 2015. Т. 2. 528 с. СПС «КонсультантПлюс».

158. Конституция Российской Федерации. Доктринальный комментарий (постатейный) / М.П. Авдеенкова, А.Н. Головистикова, Л.Ю. Грудцына и др.; рук. авт. кол. Ю.А. Дмитриев, науч. ред. Ю.И. Скуратов. 2-е изд., изм. и доп. М.: Статут, 2013. 688 с. СПС «КонсультантПлюс».

159. Конституция Российской Федерации. Научно-практический комментарий (постатейный) / М.П. Авдеенкова, Н.И. Беседкина, А.Н. Головистикова и др.; под ред. Ю.А. Дмитриева. М.: Юстицинформ, 2007. 616 с. СПС «КонсультантПлюс».

160. Костян И.А. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.

161. Кудрявцев М.А. Конституционный принцип равноправия в правовом положении личности в Российской Федерации. Дисс. ... канд. юр. наук. М., 2004.

162. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2005.

163. Купреев С.С. О содержании административно-правового статуса иностранцев в Российской Федерации / Административное право и процесс. 2014. № 8. С. 49 – 52. СПС «КонсультантПлюс»;

164. Куприянова Л.В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX - начале XX вв. Тематический электронный ресурс исторического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова (проект) «Эволюция трудовых отношений в российской промышленности: от дореволюционной индустриализации к советской» - <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm>.

165. Курбатов А.Я. Защита прав и законных интересов в условиях «модернизации» правовой системы России. М.: Юстицинформ, 2013. 172 с. СПС «КонсультантПлюс».

166. Курс российского трудового права. В 3-х т. / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб, 1996. Т.1: Общая часть.

167. Кутафин О.Е. Российское гражданство. М., 2003.
168. Лавицкая М.И. Правовое положение дворянского сословия в России в XIX – начале XX века / История государства и права, 2009, № 5. СПС «КонсультантПлюс»
169. Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: Учебник для вузов. М.: Спарк, 1998.
170. Лапаева В.В. Правовой принцип формального равенства / Журнал российского права. 2008. № 2. СПС «КонсультантПлюс».
171. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Изд-во ЛГУ. 1960.
172. Лепешкин А.И. Правовое положение советских граждан. М., 1966.
173. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР: Правовое исследование. М.: Наука, 1972.
174. Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994.
175. Лукашева Е.А. Принципы социалистического права / Сов. государство и право. 1970. № 6.
176. Луковская Д.И. Права человека и права гражданина. Правовой статус человека и гражданина / История государства и права, 2007, № 13. СПС «КонсультантПлюс».
177. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
178. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009.
179. Лютов Н.Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. СПС «КонсультантПлюс».
180. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика / Трудовое право в России и за рубежом, 2016, № 4.
181. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект, 2015.
182. Магомедова П.Р. Равенство в доктрине конституционализма / Административное и муниципальное право. 2014. № 7.
183. Мальцев Г.В. Проблемы юридического равенства в современной буржуазной идеологии / Проблемы государства и права в современной идеологической борьбе / Под ред. Я. Радаева, В. Туманова. М., 1983.
184. Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. 640 с. СПС «Гарант».

185. Марышева Н.И. Семейные отношения с участием иностранцев: правовое регулирование в России. М.: Волтерс Клувер, 2007. СПС «Консультант-Плюс».
186. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия: Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972.
187. Матузов Н.И. Теория государства и права / Н.И. Матузов, А.В. Малько. М.: Юристъ, 2005.
188. Митина М.Н. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. Дисс. ... канд. юр. наук. М., 2006
189. Морозов П.Е. Право на труд / Юридический мир. 2015. № 4. СПС «КонсультантПлюс».
190. Муравьева Л.А. Социально-экономическое развитие России в первой четверти XVIII века / Дайджест-финансы, 2007, № 8 (152).
191. Нарутто С.В. Семья как конституционная ценность / Актуальные проблемы российского права. 2017. № 5. СПС «КонсультантПлюс».
192. Неволин К.А. Полное собрание сочинений. Том V. История российских гражданских законов. Часть III. Книга II. СПб, типография Эдуарда Праца, 1858 г.
193. Новый словарь иностранных слов. 2009.
194. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / Журнал российского права. 2015. № 6. СПС «КонсультантПлюс».
195. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Концепция развития трудового законодательства / Концепции развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М., 2004.
196. Общая теория права: Учебник для юридических вузов / Под общ. ред. А.С. Пиголкина. М., 1997.
197. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка.
198. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учеб. пособ. / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М., 2014.
199. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М., 2015.
200. Патюлин В.А. Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений). М., 1974.
201. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР, 1955.
202. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л.: Изд-во Ленинград. университета, 1966.

203. Пономарева К.А. Запрет дискриминации в интеграционном налоговом праве / Финансовое право. 2016. № 11. СПС «КонсультантПлюс»
204. Потапова Н.Д. Общая характеристика концептуальных положений по проблемам единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений / Актуальные проблемы российского права, 2008, № 3.
205. Права человека: учебник / отв. ред. Е.А. Лукашева. 2-е изд., перераб. М.: Норма, Инфра-М, 2011.
206. Предисловие к неофициальному изданию Свода законов Российской империи под ред. И.Д. Мордухай-Болтовского. СПб., 1912. СПС «КонсультантПлюс».
207. Пресняков М.В. Конституционная концепция принципа справедливости / Под ред. Г.Н. Комковой. М.: ДМК Пресс, 2009. 384 с. СПС «КонсультантПлюс».
208. Пресняков М.В. Проблема определенности конституционно-правового статуса человека и гражданина в современной России / Конституционное и муниципальное право. 2016. № 6. СПС «КонсультантПлюс».
209. Проблемы трудового права / Отв. ред. В.И. Смоллярчук. М.: Юрид. лит., 1968.
210. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.
211. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права. Дисс....канд. юрид. наук. М., 1947.
212. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Изд-во АН СССР, 1952.
213. Рабинович-Захарин С.Л. Труд сезонных и временных работников. М.: Профиздат, 1936.
214. Радько Т.Н. Теория государства и права в схемах и определениях: Учебное пособие. М.: Проспект, 2011.
215. Радько Т.Н., Лазарев В.В., Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник для бакалавров. М.: Проспект, 2016. 568 с. СПС «Гарант».
216. Римское частное право: Учебник / В.А. Краснокутский, И.Б. Новицкий, И.С. Перетерский и др.; под ред. И.Б. Новицкого, И.С. Перетерского. М.: Юристъ, 2004. 544 с. СПС «КонсультантПлюс».
217. Рогалева И.Ю. Дифференциация норм трудового права. Дисс. ... канд. юр. наук. М. 2010.
218. Романенко Н.В. О равенстве перед законом и судом как конституционном принципе правосудия / Общество и право. 2014, № 2 (48).

219. Российское трудовое право: учебник для вузов / Отв. ред. А. Д. Зайкин. – М.: Инфра-Норма, 1997.
220. Российский энциклопедический словарь. Кн. 1. А-Н. / Гл. ред. А.М. Прохоров.
221. Рошин Б.Е. Систематизация российского трудового законодательства в период военного коммунизма (к 95-летию первого Кодекса законов о труде) / Вестник Костромского гос. Ун-та им. Н.А. Некрасова. Вып. 2. Т. 19. 2013.
222. Саликова Н.М. Проблемы соотношения дифференциации и дискриминации в оплате труда / Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
223. Сахапов Р.Р. Основные подходы к пониманию принципов права в российской правовой науке (советский и современный периоды) / История государства и права, 2014, № 15. СПС «КонсультантПлюс».
224. Семенов В.М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства. М., 1982.
225. Семькина О.И. Правовое регулирование запрета дискриминации в уголовном законодательстве России и Молдовы / Журнал российского права. 2014. № 9. СПС «КонсультантПлюс».
226. Симорот З.К. Единство советского законодательства о труде. Киев: Наукова думка, 1988.
227. Скачкова Г.С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ / Цивилист. 2012. № 2.
228. Скачкова Г.С. Отношения в сфере найма труда в России: становление и развитие правового регулирования: монография. М.: А-проджект, 2017.
229. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. М.: МГИУ, 2003.
230. Скобелкин В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / Четвертый Трудовой кодекс России. Омск, 2002.
231. Словарь иностранных слов. М.: Рус. яз., 2001.
232. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: БЭК, 1998.
233. Смирнов О.Б. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.
234. Снигирёва И.О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса / Трудовое право в России и за рубежом, 2017, № 2.
235. Советская историческая энциклопедия. Под ред. Жукова Е.М. М., 1969. Т. 12.

236. Советское трудовое право / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. М., 1978.
237. Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. 1976.
238. Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972.
239. Советское трудовое право: Учебник / Под. ред. А.С. Пашкова. 1976.
240. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях. Дисс. ... канд. юр. наук. М., 2006.
241. Строгович М.С. Вопросы теории прав личности / Философия и современность. М., 1976.
242. Суменков С.Ю. Исключения в праве: сущность и юридическая природа / Проблемы экономики и юридической практики. 2009, № 1.
243. Сыченко Е.В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение. М.: Юстицинформ, 2014. СПС «КонсультантПлюс».
244. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. 2-е, значительно доп. М., 1918.
245. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 1. Общие положения. Под ред. доктора юр. наук, проф. Томсинова В.А. М.: «Зерцало», 2010. СПС «Гарант».
246. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006.
247. Тангин М.А. Предмет правового регулирования отношений в сфере наемного труда: вопросы теории и практики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016.
248. Тарасенкова А.Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс / Библиотечка «Российской газеты», 2013. СПС «КонсультантПлюс».
249. Теория государства и права / Отв. ред. В.М. Корельский, В.Д. Перевалов. Екатеринбург, 1996.
250. Теория государства и права: учебник / Под ред. М.Н. Марченко.
251. Теория государства и права: учебник / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало, 2013.
252. Тимошенко Р.И. Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора / Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2.
253. Толковый словарь иностранных слов Л.П. Крысина. М.: Русский язык, 1998.
254. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / Советское государство и право. 1968. № 11.

255. Томсинов В.А. Юридическое образование и юриспруденция в России в первой четверти XIX века. М.: Зерцало-М, 2011.
256. Трофимова Г.А. Право на труд и свобода труда: проблемы соотношения / Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. СПС «Консультант-Плюс»;
257. Трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1966.
258. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Правоведение, 2008.
259. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007.
260. Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. М. 1998.
261. Трудовое право России. Учебник / Миронов В.И. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. СПС «КонсультантПлюс».
262. Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. 1993.
263. Трудовое право России: Учебник (2-е издание) / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008.
264. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2010.
265. Трудовое право России: учебник / Под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016.
266. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2016.
267. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. СПС «КонсультантПлюс».
268. Трудовое право: Энциклопедический словарь. – 4-е изд. / Гл. ред. Иванов С.А. М.: Советская энциклопедия, 1979.
269. Тютин Д.В. Налоговое право: курс лекций / «СПС КонсультантПлюс». 2017.
270. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка; Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка.
271. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П.Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. М.: Советская энциклопедия, 1983. 840 с.
272. Халдеева Н.В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования. Дисс. ... док. юр. наук. М., 2015.
273. Харитоновна А.О. Соотношение единства и дифференциации трудового права в свете обеспечения принципа равенства / Вестник Пермского университета, 2007, Выпуск 8 (13).

274. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. / СПб, 1999.
275. Чарданцев А.Ф. Теория государства и права. М., 2000.
276. Чепурной А.Г. Проблемы правовой и социальной государственности России в контексте защиты прав и законных интересов родственников погибших военнослужащих / Военно-юридический журнал. 2014. № 8. СПС «Консультант-Плюс».
277. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства / Журнал российского права. 2010. № 5. СПС «КонсультантПлюс».
278. Чудинов А.Н. Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. 3-е изд. СПб. 1910.
279. Чудинов А.Н. Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. 1910.
280. Шайхеев Т.И. Дискриминация и нарушение договорной свободы хозяйствующих субъектов по антимонопольному законодательству и судебной практике / Вестник Арбитражного суда Московского округа. 2015. № 3. СПС «КонсультантПлюс»
281. Шапиро И.М. Юридическое равенство, законность и справедливость, как социально-правовые категории / Ленинградский юридический журнал. 2008, № 2.
282. Шахрай С.М. Конституционное право Российской Федерации: учебник для академического бакалавриата и магистратуры. 4-е изд., изм. и доп. М.: Статут, 2017. 624 с. СПС «КонсультантПлюс».
283. Шигабутдинова А.Л. Правосубъектность и реализация права. Дисс. ... канд. юр. наук. Казань, 2011.
284. Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России Дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004.
285. Штурцев Ю.Ю. Принципы права: уточнение понятия / История государства и права, 2015, № 5. СПС «КонсультантПлюс».
286. Щетинин Б.В. Гражданин и социалистическое государство / Советское государство и право. 1975. № 2.
287. Эбзеев Б.С. Человек, народ, государство в конституционном строе Российской Федерации. М., 2005.
288. Энциклопедический словарь Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона. СПб, 1890 – 1907.
289. Эсмен А. Общие основания конституционного права. СПб., 1909.

290. Югов А.А. Конституционный статус личности – ядро правовой свободы личности / Конституционное и муниципальное право. 2011. № 5. СПС «КонсультантПлюс».

291. Яковлев Б.Ф. Гражданскоправовой метод регулирования общественных отношений. Дисс. ... докт. юрид. наук. Свердловск, 1972.

Справочная информация

292. Информация Минтруда России об актуализации перечня работ с вредными или опасными условиями труда для женщин. СПС «КонсультантПлюс».