

УДК 321(091); 349.2  
DOI: 10.17223/22253513/35/15

Н.В. Демидов

## ЗАКОНОМЕРНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ<sup>1</sup>

*Исследование продолжает попытку разработки социологии и антропологии трудового права России. Выдвигается гипотеза, согласно которой при любых изменениях законодательства о труде в XIX–XXI вв. сохранялись имманентные черты правовой реализации отраслевых норм. В качестве наиболее значимых исторических закономерностей выделены этатизм мышления в регулировании отношений по труду, правовой индифферентизм работника и работодателя, обход закона со стороны работодателя, затрудненность диалога между сторонами трудового отношения, трудовая неграмотность.*

*Ключевые слова: правосознание, история трудового права, реализация норм трудового права, антропология трудового права.*

История отечественного законодательства о труде насчитывает около трехсот лет, с момента становления национальной промышленности в эпоху петровских реформ. История трудового права как юридической отрасли менее продолжительна и, по разным оценкам, занимает от семидесяти до двухсот лет. Длительное развитие норм о наемном несамостоятельном труде можно разделить на три периода: имперский, советский, современный. Такое деление, хотя и исходит из формальных рамок смены политических режимов, лишено условности. На каждом из трех этапов существования отрасли она характеризовалась специфичной парадигмой – суммой базовых ценностных установок, определяющих нормотворчество, правореализацию, научный поиск и преподавание. Границы между периодами отражают сущностные перемены. В 1917 и 1991 гг., в силу накопления критической массы противоречий, происходило радикальное прерывание политической и социальной эволюции страны. Такая логика сказывалась и на преемственности норм трудового права. Законодатель очередного периода в значительной мере порывал с предыдущей трудовой идеологией как архаичной, не отвечающей потребностям общества, антагонистичной сути нового государства. Менялись принципы, цели, задачи, акценты в системе источников, понимание баланса интересов работника и работодателя, соотношение публичных и частных начал.

---

<sup>1</sup> Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, грант № 18-311-00055 «Генезис отрасли трудового права России».

Несмотря на два больших исторических поворота в регламентации отношений по труду, в истории отечественного трудового права прослеживаются значимые для всех эпох черты. В наибольшей мере это касается правореализации, действительного бытования юридических правил о наемном труде. Отечественное законодательство о труде XIX–XXI вв. трансформировалось в рамках законодательных реформ, нередко попадало под влияние политической конъюнктуры и идеологии, подвергалось экспериментам и подчас диктовалось внеэкономическими интересами. На фоне переменчивости законодательства всегда существовала гораздо более устойчивая, имплицитная область отношений – практическая реализация трудовправовых предписаний в жизни работника и работодателя. Эта область отношений воплотила антропологический аспект трудового права – зависимость норм трудового права от интересов, убеждений, ценностей, стереотипов, традиций в жизни людей. Влияние цивилизационных факторов столь велико, что способно полностью преобразить запрограммированную законодателем идеальную модель. Стабильность антропологических феноменов обусловлена их гораздо более длительным историческим формированием, объективными мотивами возникновения, зависимостью от неустраняемых экономических, биологических, этологических, географических факторов.

Среди ключевых закономерностей практической реализации норм трудового права прежде всего следует отметить особенности национального правосознания. Так, **в картине мира российского работника, работодателя, должностного лица достаточно значима роль этатистских начал.** Государство мыслится как руководящая институция, обладающая верховным суверенитетом в сфере трудовых отношений. На укорененность подобного убеждения слабо влияют декларации сродни норме ст. 1 Конституции СССР 1977 г., согласно которой «Союз Советских Социалистических Республик есть социалистическое общенародное государство, выражающее волю и интересы рабочих, крестьян и интеллигенции, трудящихся всех наций и народностей страны». На деле российская власть исторически последовательно воспроизводит централизующий подход в регламентации отношений по труду. Особенно выраженной была эта политика в советскую эпоху, когда верховная власть по возможности устраняла свободу работодателя на управление производством и производственным коллективом. Организации не доверялось определять для себя штат работников, размер заработных плат, объем фондов оплаты труда [1. С. 193], выплачивать вознаграждение работнику по двум и более должностям [2], включать в правила внутреннего трудового распорядка нормы помимо обязанностей и ответственности сторон (ст. 51 КЗоТ РСФСР 1922 г.), определять рабочее время работника (ст. 94, 95 КЗоТ РСФСР 1922 г.), заключать более одного договора о совместительстве [3, 4]. До 1931 г. администрации запрещалось самостоятельно нанимать работников без привлечения отделов распределения труда [5]. Даже в условиях слабой реализуемости отдельных норм о труде государственные правила остаются в сознании работника и работодателя наиболее авторитетным

источником отрасли. Такое положение вполне характеризуется отказом современного работодателя от самостоятельного упорядочения индексации заработной платы (ст. 134 ТК РФ) или от принятия положений об аттестации работника в целях увольнения по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Психологическим феноменом ожидания государственного регулирования объясняются достаточно осторожное локальное нормотворчество работодателя, невысокий уровень развития социального партнерства. Ленинское государство направленно снижало значение коллективного договора [6. С. 47–48], затем ту же политику повел сталинский СССР: «...с 1934 г. по большинству отраслей труда перезаключение коллективных договоров уже не имело места» [1. С. 74]. Свобода трудовых коллективов и администраций в установлении условий труда вступала в прямое противоречие с укреплением советской партийно-административной вертикали власти. Но важнее не государственная политика, а реакция непосредственных субъектов трудовых отношений. В работе 1970 г. обнаруживается стандартная для СССР пассивность работодателя в регламентации отношений по труду: «Практика большинства предприятий и учреждений показывает, что в местных правилах обычно воспроизводятся положения Типовых правил внутреннего трудового распорядка, содержащие лишь общие обязанности и единые меры воспитательного характера» [7. С. 147]. Процесс продолжается как закономерность: имеющееся в современной России небольшое количество коллективных договоров (не более 5% организаций) подвержено многолетнему непрерывному спаду [8]. Речь, собственно, следует вести не о высоте авторитета федеральных актов, а о еще более невысоком авторитете нижестоящих источников трудового права.

Властный патернализм в регламентации отношений по труду формировался столетиями монархической государственности, а затем тоталитарным строем. Фабрично-заводское право Российской империи и советское трудовое право существовали в контексте сверхцентрализованной власти – в первом случае формальной, во втором реальной. С.В. Рузин объясняет ориентацию дореволюционного работника и работодателя на государственную волю в сфере труда «гипертрофированными представлениями о роли государственной власти» и «отсутствием конституционной политико-правовой традиции» [9. С. 11]. Аналогичная характеристика справедлива в применении к советскому работнику, во многом обоснована она и сегодня.

В русле государственно-ориентированной парадигмы мышления во многом лежит и научная мысль. Таково, например, предложение об ограничении локального нормативного регулирования, сделанное М.О. Пряженниковым, обосновывающим «необходимость закрепления в ТК РФ требований к подготовке локальных нормативных актов работодателя и о принятии положения о системе локального регулирования» [10. С. 8–9]. В науке можно встретить идеи создания общенационального электронного реестра трудовых договоров и их модификаций [11. С. 15], запрета на привлечение работника к работе более чем по одной трудовой функции [12. С. 8]. Централизаторская, административная логика этих новелл вполне закономерна.

Как справедливо понималось еще в конце XIX в., «на бумаге можно сочинить вещь очень хорошую, которая совсем потом окажется неприложимою в русской действительности. Регламентация промышленности в особенности трудно поддается кабинетным измышлениям» [13. С. 325].

Признаком этатистской парадигмы в сфере регламентации отношений по труду служит многочисленность централизованных правовых актов. Удовлетворяя социальный запрос на упорядочение отношений по труду, законодатель отвечает на него непрерывной генерацией нормативных правовых актов. Как следствие, достигается диалектически противоположный результат: состояние их избыточности, слабой реализуемости, внутренней противоречивости, оторванности от адресата. Многочисленность разрозненных федеральных нормативных правовых актов, постановлений судов, актов официального толкования органов исполнительной власти влечет возникновение системы сложных, не поддающихся усвоению правил, снижает эффективность норм трудового права. Тем не менее именно изъятия указующей властной воли ожидают работник и работодатель как внешнего арбитража в трудовом противостоянии.

Вторая закономерность вневременного характера – **индифферентизм работника и работодателя по отношению к нормам трудового права.** Сочетание государственного преобладания в регламентации отношений по труду и его несоответствия реальным потребностям социума исторически устойчиво приводит к несоблюдению норм отрасли. Возникает сочетание государственного административизма «сверху» и неюридической регламентации «низовых» отношений работника и работодателя. Безразличие к действующим юридическим предписаниям кроме традиционной национальной модели мышления обусловлено двумя факторами: следованием работодателя и работника за объективными экономическими интересами и слабостью государственного надзора. Трудовое право во все времена призвано противостоять экономическому фактору выгоды работодателя и отчасти работника. В силу этого условия вряд ли отрасль когда-либо достигнет абсолютной эффективности. Однако для российской трудовой правореализации характерна значительная отчужденность нормы права от ее адресатов – работника и работодателя. Преследуя частные цели на рынке труда, они зачастую предпочитают заключать собственные внеправовые договоренности. Примерами служат формальное составление локальных нормативных актов, соглашательство профсоюза с работодателем вопреки интересам работника, привлечение к непредусмотренной договором работе, пренебрежение требованиями охраны труда, длительные «квазиотпуска» без сохранения заработной платы, внедрение «серой» схемы заработной платы, отказ работника от защиты трудовых прав. Ключевой особенностью выступает не наличие массива нарушений, а фактическое, конклюдентное согласие с ними работника и работодателя. Сиюминутные прагматические цели оказываются для сторон трудового отношения выше следования юридическому правилу.

В рамках закономерности индифферентизма в начале XXI в. развернулся конфликт между усилиями законодателя и уклонением работодателя от

заключения трудового договора в пользу гражданских договоров или полностью неформального труда. Масштабы последнего простираются, по разным источникам, от 28 [14] до 38% [15] работающего населения и имеют как фрагментарные («серая» заработная плата), так и тотальные формы (отсутствие какого-либо документального оформления отношений). Неправовая занятость обусловлена, как и всякое нарушение норм трудового права, сочетанием экономической выгоды работодателя и работника и неспособностью государства проконтролировать соблюдение собственных предписаний. При минимальной предусмотрительности работодателя нормы трудового и административного права оказываются малоэффективными. Так, с целью обхода ст. 19.1 Трудового кодекса РФ, работодатель осознанно устраняет из содержания трудового договора признаки трудового отношения и включает него выраженно цивилистические элементы [16]. Такова же природа фактического бытования заемного труда вопреки формальному запрету ст. 56.1 ТК РФ. Как следствие, возникают сомнения в действительном соблюдении норм о лимитировании рабочего времени согласно правовым предписаниям, о соблюдении письменного отказа в приеме на работу, правил о труде спортсменов, надомников, действительном предоставлении учебных отпусков, в справедливости в оплате труда.

Можно констатировать не менее чем двухсотлетнюю закономерность двойственного отечественного трудового правосознания. С одной стороны, в нем фундировано верховенство централизованных норм над децентрализованными, с другой – допустимость уклонения от их реализации. Советское время характеризовалось внедрением искусственной конструкции всеобщего принудительного труда, что также обусловило тенденцию к избеганию сферы действия трудового права. Так, после закрепления в 1961 г. нормы об уголовной ответственности за тунеядство (ст. 209.1 УК РСФСР [17]) возникла массовая практика уклонения от «общественно полезного труда». Лицо устраивалось на работу лишь для видимости с целью предъявления справки в городской исполнительный комитет. «В г. Краснодаре в 1964 г. около 75% трудоспособных лиц, поступивших на работу по требованию административных органов, уволились с работы в первые месяцы после прекращения дела» [18. С. 14]. Недалеко ушла от советских подходов Федеральная служба по труду и занятости, предложившая в 2015 г. введение платежа для незанятых лиц с целью понуждения их к легальному труду [19].

Негативные аспекты принятия государством на себя основной регулирующей роли в области трудовых и связанных с ними отношений вполне осознавалась еще в начале XX в.: «Мы видим, что по-прежнему господствует все та же старая мысль, что не лошади везут воз, а постромки, что не люди создают народный быт, а те установления, которые существуют в стране. Думают внешними механическими надстройками изменить существо народной жизни, но, увы, не от них она зависит... При всем значении управления и суда для смягчения угловатостей народной жизни и устранения трений, возникающих между интересами отдельных лиц, все же их влияние вряд ли проникает в самые органические основы народного существова-

ния, в основы его материального и духовного бытия. Как ни на есть, это все более или менее механические надстройки над народной жизнью» [20]. Выраженная мысль вполне характеризует особенности современного централизаторского акцента в российском трудовом праве. Так, советское трудовое право в начале 1940-х гг. запретило расторжение трудового договора по инициативе работника без уважительных причин [21], а затем принялось уголовными мерами бороться с последствиями запрета, так как возникла практика совершения дисциплинарных проступков с целью освободиться от трудового отношения [22].

Третьим исторически стабильным фактором реализации норм трудового (фабрично-заводского) права выступает **осознанный обход закона со стороны работодателя**. И.И. Янжул описал проявления этого феномена для начала XX в., но во многом дал универсальную характеристику: «Вторая черта из моих первоначальных впечатлений – это именно полнейшее равнодушие фабрикантов к закону 1 июня и его будущности: видимо, они сомневались в возможности его практического осуществления или привыкли вообще видеть законы невыполняемыми. Мало того, некоторые даже подшучивали по поводу введения в действие закона и мер контроля и указывали, не стесняясь, на возможность тех или иных уловок, даже при достаточности контроля, для избежания закона. Некоторые фабриканты или их представители выражали свое твердое убеждение, непонятно на чем основанное, что дело никогда не дойдет до конца, что правительство так или иначе отменит закон ранее вступления его в силу (что оказалось, увы! в действительности потом фактически осуществленным)» [23. С. 35].

Произвол промышленников и правовой нигилизм имели генезис в отношениях средневекового найма. В XVIII в. он продолжался по традиции и имел характер скорее правила, чем исключения. А.С. Лаппо-Данилевский описывал применительно к середине XVIII в.: «...лица, трудом которых пользовались крупные предприниматели, могли, конечно, искать защиты на суде против их злоупотреблений, но судопроизводство того времени отличалось чрезвычайной медлительностью» [24. С. 85]. Далее описывается апелляция фабриканта А. Дряблова, поданная в Сенат в 1747 г. и рассчитанная на затягивание исполнения решения по проигранному трудовому спору. Обжалование заняло 21 год и привело к разорению и смерти работников.

На протяжении XVIII в. наемные рабочие доводились до разорения невыплатами заработка, телесно наказывались за просьбы и жалобы [25. С. 1, 5], незаконно оформлялись несвободными [26. С. 92]. Применялся «пеонаж» – передача долговых обязательств работника его детям и семье [27. С. 59]. Побои, сверхурочная работа, немотивированные запреты (на пение, разговоры, обработку огородов), ложные обвинения, принудительная оплата труда в натуральной форме по завышенным ценам, неоформление расчетных книжек и правил распорядка, составление «черных списков» рабочих, невыплата жалования носили массовый и обыденный характер. Фактами правонарушений работодателей переполнены труды фабричных инспекторов А.А. Микулина, С. Гвоздева, И.И. Янжула, П.А. Пескова, А.Н. Быкова.

«Рабочий, пожаловавшийся инспектору и подтвердивший жалобу в конторе фабрики... в лучшем случае мог только рассчитывать дожить до конца срока найма, а в большинстве случаев должен быть готов к расчету» [28. С. 77]. «Хозяин фабрики – неограниченный властитель и законодатель, которого никакие законы не стесняют, и он чисто ими распоряжается по-своему, рабочие ему обязаны “беспрекословным повиновением”, как гласят правила одной фабрики» [29. С. 83]. Проблематику не могла обойти вниманием и ленинская публицистика: «Чтобы скрыть такие безобразные штрафы, контора в последний год перед погромом поступала так: тех рабочих, у которых штрафы достигали половины заработка, она заставляла брать расчет, а потом хоть в тот же день рабочие эти могли опять поступать на работы» [30. С. 22]. Реализация имперского фабричного права вполне характеризуется словами Ф.Н. Плевако на суде в защиту рабочих Морозовского товарищества: «Можно утверждать, что в фабричном быту существуют злоупотребления сильных, нисколько не стесняющихся условиями о ряде и о плате» [31. С. 525].

Девиантность хозяйской власти усиливалась с географическим удалением от столицы. В.П. Зиновьев приводит архивные данные о злоупотреблениях нанимателей в Сибири середины XIX в.: «Если ранее в контрактах содержался только пункт об имущественной ответственности заготовителей леса в случае нарушения условий договора, то в контракте купца А.А. Пилясова с крестьянами притомской деревни Зоркальцево указывалось на то, что за долги “волен Пилясов отдать в работу на золотые промысла”» [32. С. 81]. В «Сибирской газете» описывался порядок управления на спичечной фабрике М.А. Ворожцова в Томске в последней четверти XIX в.: «Каковы отношения между хозяином и рабочим, видно из того, что хозяин на фабрику никогда не ходит один и без револьвера» [33].

Механизм верховенства экономических потребностей работодателя над предписаниями закона проявлял себя даже в советское время, в условиях огосударствления большинства сфер социальной жизни. Таково было, например, планомерное усиление дисциплинарной ответственности за прогул в СССР в 1920–1940-х гг. Ответная реакция работодателей сводилась к скрытому неисполнению этих предписаний. Причины обнаруживались в нехватке рабочих рук, текучести кадров, необходимости выполнения плана. Конфликт между нормой права и реальностью виден по нормативным актам, призывавшим работодателей неукоснительно налагать дисциплинарные взыскания. Письмо ЦК ВКП(б) от 21 февраля 1929 г. «О поднятии трудовой дисциплины» [34] утверждало: «Администрация предприятий в очень слабой степени использует права, предоставленные ей законом и правилами внутреннего распорядка, для поднятия трудовой дисциплины».

Практика правонарушений и злоупотреблений нанимателей получила особенно значительное распространение в Российской империи и Российской Федерации. Однако она отмечается и в советскую эпоху. Отнюдь не в XXI в. возникла проблема подмены трудового договора гражданско-правовым. Уже советское правоприменение 1930-х гг. вынуждено было бороться

с такой практикой [35. С. 146–147]. Будучи поставлен перед необходимостью выполнения планового задания, руководитель предприятия, учреждения оказывался в двойственном положении. С одной стороны, государство требовало соблюдения прав трудящихся, с другой – ставило хозяйственные задачи и вменяло в обязанность определенный уровень производительности. Взаимоисключающий характер требований, исходящий от одного и того же субъекта, обуславливал формирование «теневого» сектора отношений организации с работником. К нему относились неучитываемые формы материального стимулирования, привлечение к сверхурочным работам, неофициальный наем специалистов для выполнения особых заданий, отказ от увольнения работника даже в условиях систематических дисциплинарных нарушений. В борьбе со стихийным стремлением советских граждан к самостоятельной организации труда суды доходили даже до такого нонсенса, как признание трудового договора недействительным [36].

Закономерностью, обуславливающей многие противоречия реализации норм трудового права в отечественной истории, является традиционная **затрудненность диалога между работником и работодателем**. На всех этапах существования отрасли классовая разница и разность интересов влекли обособленность двух страт. Со времен Средневековой России предоставление работы мыслилось как благодеяние в духе римской клиентелы. Хозяйская власть в XV–XVII вв. сочетала патриархально-семейный патронат, христианское пастырское попечение, феодальное личное служение, имущественное покровительство. Возникало моральное, юридическое, имущественное и сословное неравенство. Его генезис – в положениях «Грамоты на права и выгоды городам Российской империи» Екатерины II от 1785 г. [37]. Пункты 49 и 50 Грамоты устанавливали: «Каждый мастер имеет в доме своем право хозяина над подмастерьями своими, так как над учениками и всеми прочими своими домашними; однако с тем, чтобы права города и управы им не нарушаемы были. Мастеру обходиться с подмастерьем и учениками справедливо и кротко. Подмастерью и ученикам быть верными, послушными и почтительными к мастеру и его семье». Данная организационная модель оказалась унаследованной пореформенной индустриальной Россией второй половины XIX и начала XX в. Неслучайна реакция Т.С. Морозова на проигрыш судебного дела о стачке 1885 г.: фабрикант перенес инсульт и, спустя три с половиной года, умер. Многочисленные идеологи капиталистической свободы объясняли отсутствие в стране рабочего вопроса силой традиции покровительственных, доверительных отношений сторон найма труда [38. С. 47].

В качестве замыкающей закономерности реализации норм трудового права в обыденной практике следует назвать существенную **юридическую неграмотность российского населения**.

Формулировка фабричного инспектора начала XX в. С. Гвоздева применима ко всем периодам развития отечественного трудового права: «Прежде всего я должен констатировать, что чувство законности вообще у наших рабочих развито чрезвычайно слабо. Странно было бы, впрочем,

и ожидать иного» [39. С. 108]. Там же утверждается: «Есть только одно, что может служить для общей характеристики рабочих, это их невежество, их глубокая, почти беспросветная темнота [Там же. С. 2]». И.И. Янжул писал в 1907 г.: «Меня прежде всего поражало на большинстве посещаемых фабрик, и при том весьма долго (не менее как года два), крайнее невежество и незнание на фабриках о намерениях правительства относительно предполагаемого вмешательства в фабричную жизнь или об изданных фабричных законах» [24. С. 33]. Справедливо суждение В.И. Ленина: «На самом деле рабочему, который с малых лет забирается на фабрику, едва-едва выучившись грамоте (а очень и очень многие и грамоте-то не могут выучиться!), законов узнать некогда и не от кого и, пожалуй, незачем» [40. С. 278].

Последовательная политика СССР по повышению юридической грамотности, организации профсоюзного движения, сочетанию пропаганды с дисциплинарными санкциями, обеспечению партийной защиты трудящихся повысила уровень обыденного трудового правосознания, а вместе с ним и уровень знаний о трудовом праве. Именно методичность принимаемых мер выступила решающим условием формирования конструктивного трудово-правового мышления. Однако говорить о надлежащей правовой просвещенности затруднительно и применительно к советскому периоду. Государство, принимавшее на себя миссию защиты человека труда, не нуждалось в безусловном формировании у работника комплекса правовых знаний. В вопросах защиты трудовых прав и в отраслевом правоприменении работник выступал, скорее, объектом попечения. Активные функции выполняли профсоюзы, администрации предприятий и учреждений, партийные органы, комиссии по трудовым спорам (до 1957 г. – расценочно-конфликтные комиссии), инспекция труда, суд, прокуратура, милиция.

Современное состояние трудово-правовой грамотности вполне отвечает общему историческому правилу. Социологический проект 2018 г. «Правовая грамотность россиян» [41] показал, что трудовые права занимают третье место по количеству нарушений, 31% оценивает уровень своих юридических знаний как «ниже среднего», лишь 6% смогли правильно ответить на пять конкретных правовых вопросов, 34% хотели бы знать больше о трудовых правах. Между тем входное тестирование, проводимое автором в группах заочного обучения среди работающих учащихся юридических специальностей вузов г. Томска, показывает гораздо более объективный результат знания трудового права: 12% правильных ответов на вопросы базового уровня. Достаточно точным видится вывод П.П. Баранова: «Законы для значительной части людей становятся сугубо формальной вещью, многие их не знают, не ценят и в целом игнорируют» [42. С. 12].

Фактор непросвещенности и названные ранее аспекты трудово-правового сознания имеют положительную обратную связь. Отсутствие знаний о трудовом праве влечет пренебрежительное отношение к трудовым предписаниям и недоверие к контрагенту. Затем низкий уровень правосознания препятствует получению фактических представлений о трудовом праве, а он,

в свою очередь, еще более дестимулирует позитивное отношение к трудовому праву. Последствием становятся манипулирование законом со стороны работодателя, неспособность работника к защите нарушенных прав. При внешнем, субъективном характере этой проблематики она становится мультипликатором, формирующим протекание любых трудовых отношений.

Перечисленные закономерности обладают во многом антропологической природой и плохо укладываются в легистскую модель регламентации отношений по труду. Однако это не снижает меры их объективного воздействия на истинную реализацию норм о подчиненном труде. Наличие системы неформализованных факторов практического бытования норм трудового права следовало бы учитывать российскому законодателю. Он нередко закрепляет все новые предписания по труду без учета их действительной социальной востребованности и наличия механизмов дальнейшей реализации. Если в советскую эпоху уровень соблюдения трудовых прав и гарантий работников был существенно выше дореволюционной и современной, то это произошло не в силу отсутствия изложенных закономерностей. Причиной стал временный сознательный отказ государственного работодателя от возможно максимального присвоения прибавочного продукта. СССР установило вполне искусственную, но уникальную и опережающую уровень развития обыденного сознания модель обобществления средств производства. Изъятие из народной хозяйственной системы фактора личной выгоды собственника производства устранило главную проблему реализации норм трудового права. Была организована система, снижающая роль антропологических особенностей работника и представителя работодателя – нормотворческой пассивности, трудовправового нигилизма работодателя, индифферентизма работника, склонности к обходу законодательства о труде, юридической неграмотности.

### *Литература*

1. Александров Н.Г., Москаленко Г.К. Советское трудовое право. М. : Изд-во М-ва юстиции СССР, 1947. 367 с.
2. Постановление Совета народных комиссаров СССР от 11 марта 1933 г. // Собрание законодательства СССР. 1933. № 19. Ст. 110.
3. О порядке совместительства должностей : декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 18.09.1919 // Собрание Указов и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР 1919. № 46. Ст. 449.
4. Об ограничении совместительства по службе : постановление Совета министров СССР от 10.12.1959 № 1367 // Собрание постановлений Правительства СССР. 1959. № 20. Ст. 164.
5. О разрешении предприятиям, учреждениям и организациям обобщественного сектора нанимать рабочих и служащих без обращения в органы труда : постановление Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров СССР от 13.09.1931 // Собрание законодательства СССР. 1931. № 60. Ст. 385.
6. Памятники российского права : в 35 т. : учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р.Л. Хачатурова, А.М. Лушниковой. М. : Юрлитинформ, 2016. Т. 26: Кодексы законов о труде РСФСР. 528 с.

7. Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М. : Юрид. лит., 1970. 192 с.
8. Постановление Исполкома ФНПР от 10.07.2019 № 2-1 // Федерация независимых профсоюзов России. URL : <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/17900.html> (дата обращения: 20.12.2019).
9. Рузин С.В. Правосознание промышленных рабочих России во второй половине XIX – начале XX в. и его роль в трансформации российского государства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2012. 22 с.
10. Пряженников М.О. Локальное регулирование в сфере труда: теоретико-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2018. 234 с.
11. Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. 211 с.
12. Косаковская Е.И. Система оплаты труда и национальная система квалификаций: правовая сущность и регулирование : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. 185 с.
13. Современная Россия : очерки нашей государственной и общественной жизни. 3-е изд. СПб. : Тип. А.С. Суворина, 1891. Т. 1. 334 с.
14. Соцопрос РАНХиГС: все больше россиян стремятся «в тень». URL : <https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/socopros-ranhigs-vse-bolshe-rossiyan-stremyatsya-v-ten> (дата обращения: 20.12.2019).
15. Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год // Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b15\\_30/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm) (дата обращения: 20.12.2019).
16. Решение Железнодорожного городского суда Красноярского края от 13.10.2016 № 2-2052. URL: <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2392>
17. Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1960. № 40. Ст. 591.
18. Гудимов Н. Увольнение лиц, ранее не занимавшихся общественно полезным трудом – под контроль общественности // Советская юстиция. 1964. № 15. С. 11–17.
19. Роструд введет обязательный соцплатеж // Российская газета. 2015. 26 мая. № 114 (6685).
20. Гурко В. Наше государственное и народное хозяйство. СПб. : Скоропечатня П.О. Яблонского, 1909. 243 с.
21. О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений : указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1940. № 20.
22. Об условиях применения пункта «г» ст. 47 кодекса законов о труде : постановление Пленума Верховного Суда СССР от 25.12.1941 № 16/32/у // Исторические материалы. URL: <http://istmat.info/node/24330> (дата обращения: 20.12.2019).
23. Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва : материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства. СПб. : Тип. Акционер. о-ва Брокгауз–Ефрон, 1907. 229 с.
24. Лаппо-Данилевский А. Русские промышленные и торговые компании в первой половине XVIII столетия. СПб. : Тип. «В.С. Балашев и Ко», 1899. 126 с.
25. Мурзаева М. На московско-нижегородской парусной фабрике // Архив истории труда в России. Петроград : Госиздат, 1921. Кн. 2. 159 с.
26. Рабочий класс в России от зарождения до начала XX в. М. : Наука, 1989. 752 с.
27. Рабочий класс Сибири в дооктябрьский период. Новосибирск : Наука, 1982. 459 с.
28. Микулин А.А. Очерки из истории применения закона 3-го июня 1886 года о найме рабочих на фабриках и заводах Владимирской губернии. Владимир : Типолит. В.А. Паркова, 1893. 104 с.

29. Янжул И.И. Фабричный быт Московской губернии. СПб. : Тип. В. Кишбаума, 1884. 142 с.
30. Ленин В.И. Объяснение закона о штрафах, взимаемых с рабочих на фабриках и заводах // Полное собрание сочинений. 5-е изд. М. : Политиздат, 1967. Т. 2. С. 15–60.
31. Плевако Ф.Н. Избранные речи. М. : Юрид. лит., 1993. 544 с.
32. Зиновьев В.П. Индустриальные кадры старой Сибири. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2007. 258 с.
33. Сибирская газета. 1888. 14 фев.
34. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917–1967 гг. : сб. документов за 50 лет. М. : Политиздат, 1967. Т. 2: 1929–1940 гг. 797 с.
35. Сборник постановлений Пленума и определений коллегий Верховного Суда СССР за 1940 г. М. : Изд-во НКЮ СССР, 1941. 352 с.
36. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по делу Хромовой // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1963. № 5.
37. Полное собрание законов Российской империи. Собрание I. СПб. : Тип. Второго отделения собственной Е.И.В. канцелярии, 1830. Т. XXII. Ст. 16188.
38. Союз «Возрождение России» (Народно-прогрессивная партия): I. Программа. II. Устав. СПб. : Тип. Училища глухонемых, 1906. 15 с.
39. Гвоздев С. Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики 1894–1908 гг.). М. : Типолит. В. Рихтер, 1911. 263 с.
40. Ленин В.И. О промышленных судах // Полное собрание сочинений. 5-е изд. М. : Политиздат, 1967. Т. 4. С. 274–287.
41. Правовая грамотность россиян: на пути к гражданскому обществу. URL : [https://amulex.ru/storage/partners\\_doc/UA0nJJ6VjTgIGrfgbMyuArOupkiVMYqEsnjyZPZU.pdf](https://amulex.ru/storage/partners_doc/UA0nJJ6VjTgIGrfgbMyuArOupkiVMYqEsnjyZPZU.pdf) (дата обращения: 20.12.2019).
42. Баранов П.П. Позитивистское правопонимание в юридической науке, практике и повседневной жизни современной России // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 4 (5). С. 7–14.

*Demidov Nikolay V.*, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation)

# **COMMON FACTORS OF PRACTICAL IMPLEMENTATION OF LABOUR LAW RULES: HISTORICAL AND LEGAL ASPECT**

Keywords: legal consciousness, history of labour law, implementation of labour law rules, anthropology of labour law.

DOI: 10.17223/22253513/35/15

The development of the rules on hired labour can be divided into three periods: imperial, Soviet, and modern. The legislators of a new period broke with the previous labour ideology that was not meeting the needs of society. Despite the historical twists and turns, the history of Russian labour law has uniform systemic features for all epochs. This is true about implementing the law. Among the most significant features of implementing branch rules are:

1. Etatist fundamentals in the minds of Russian workers and employers. The state is thought to be a governing institution with supreme sovereignty in the sphere of labour relations. Powerful paternalism in the regulation of relations with labour was formed during centuries of monarchical statehood, and then by the totalitarian system. The phenomenon of waiting for state regulation explains the cautious local rule-making, low level of development of the social partnership.

2. Indifferentism of the employee and the employer in their attitude to the norms of labour law. Indifferentism to the existing legal regulations, besides the traditional national model of thinking, can be explained by two factors: the employer's and employee's adherence to objective economic interests and the weakness of state oversight.

3. A conscious circumvention of law by the employer. The mechanism of the supremacy of economic needs of the employer over the law manifested itself even in the Soviet period. On the one hand, the state demanded respect for workers' rights; on the other hand, it set economic tasks and a certain level of productivity. The mutually exclusive nature of the requirements, coming from the same subject, led to the formation of a "shadow" sector of the organization's relationship with the employee. In the fight against natural forms of the labour market, the courts even tend to hold the employment contracts invalid.

4. The difficulty of the dialogue between the employee and the employer. At all stages of the industry's existence, class difference and difference of interest entailed the isolation of two strata. Since the days of Medieval Russia, the provision of work has been thought of like a blessing in the spirit of the Roman clientele.

5. Legal illiteracy of the population in labour standards. The factor of non-enlightenment and previously mentioned aspects of labour-legal consciousness have positive feedback. Lack of knowledge about labour law entails neglect of labour regulations and distrust to the counterparty.

These patterns above have an anthropological nature and do not fit well into the legalistic model of regulation of labour relations. However, this does not reduce their objective impact on implementing of labour rules. The existence of a system of non-formalized factors of practical labour law should be taken into account by the Russian legislators. They often enshrine all-new labour regulations without taking into account their actual social demand and the availability of mechanisms for further implementation.

### References

1. Aleksandrov, N.G. & Moskalenko, G.K. (1947) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet Labour Law]. Moscow: The USSR Justice Ministry.
2. The Council of People's Commissars of the USSR. (1933) *Postanovlenie Soveta narodnykh komissarov SSSR ot 11 marta 1933 g.* [Resolution of the Council of People's Commissars of the USSR of March 11, 1933]. *Sobranie zakonodatel'stva SSSR*. 19. Art. 110.
3. The Council of People's Commissars of the USSR. (1919) *O poryadke sovmestitel'stva dolzhnostey : dekret Soveta narodnykh komissarov RSFSR ot 18.09.1919* [On the procedure for combining posts: Decree of the Council of People's Commissars of the RSFSR of September 18, 1919]. *Sobranie Uzakoneny i Rasporyazheniy Rabochego i Krest'yanskogo Pravitel'stva RSFSR*. 46. Art. 449.
4. The Council of Ministers of the USSR. (1959) *Ob ogranichenii sovmestitel'stva po sluzhbe: postanovlenie Soveta ministrov SSSR ot 10.12.1959 № 1367* [On the limitation of part-time service: Resolution No. 1367 of the Council of Ministers of the USSR dated December 10, 1959]. *Sobranie postanovleniy Pravitel'stva SSSR*. 20. Art. 164.
5. The Central Executive Committee and the Council of People's Commissars of the USSR. (1931) *O razreshenii predpriyatiyam, uchrezhdeniyam i organizatsiyam obobshchestvennogo sektora nanimat' rabochikh i sluzhashchikh bez obrashcheniya v organy truda: postanovlenie Tsentral'nogo ispolnitel'nogo komiteta i Soveta narodnykh komissarov SSSR ot 13.09.1931* [On permission to enterprises, institutions and organizations of the socialized sector to hire workers and office workers without appeal to labor bodies: Resolution of the Central Executive Committee and the Council of People's Commissars of the USSR of September 13, 1931]. *Sobranie zakonodatel'stva SSSR*. 60. Art. 385.
6. Khachaturov, R.L. & Lushnikov, A.M. (eds) (2016) *Pamyatniki rossiyskogo prava: v 35 t.* [Monuments of Russian Law: In 35 vols]. Vol. 26. Moscow: Yurlitinform.
7. Pashkov, A.S. & Khrustalev, B.F. (1970) *Obyazannost' trudit'sya po sovetskomu pravu* [The Duty to Work under Soviet law]. Moscow: Yuridicheskaya literatura.
8. The Federation of Independent Trade Unions of Russia. (2019) *Postanovlenie Ispolkoma FNPR ot 10.07.2019 № 2-1* [Resolution No. 2-1 of the Executive Committee of the The Federation of Independent Trade Unions of Russia of July 10, 2019]. [Online] Available from: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/17900.html> (Accessed: 20th December 2019).

9. Ruzin, S.V. (2012) *Pravosoznanie promyshlennyykh rabochikh Rossii vo vtoroy polovine XIX – nachale XX v. i ego rol' v transformatsii rossiyskogo gosudarstva* [Legal awareness of industrial workers in Russia in the second half of the 19th – early 20th centuries. and its role in the transformation of the Russian state] Abstract of Law Cand. Diss. Vladimir.
10. Pryazhennikov, M.O. (2018) *Lokal'noe regulirovanie v sfere truda: teoretiko-pravovoy aspekt* [Local regulation in the world of work: theoretical and legal aspect]. Law Cand. Diss. Moscow.
11. Tumanov, A.A. (2018) *Elektronnoe vzaimodeystvie sub"ektov trudovykh i neposredstvenno svyazannykh s nimi otnosheniy: pravovoy aspekt* [Digital interaction of subjects of labour relations: legal aspect]. Law Cand. Diss. Ekaterinburg.
12. Kosakovskaya, E.I. (2019) *Sistema oplaty truda i natsional'naya sistema kvalifikatsiy: pravovaya sushchnost' i regulirovanie* [The wage system and the national qualifications system: legal nature and regulation]. Law Cand. Diss. Moscow.
13. Skalkovsky, K.A. (1891) *Sovremennaya Rossiya: ocherki nashey gosudarstvennoy i obshchestvennoy zhizni* [Modern Russia: Essays on Our State and Public Life]. 3rd ed. Vol. 1. St. Petersburg: Tip. A.S. Suvorina.
14. RANEPА. (2017.) *Sotsopros RANKhiGS: vse bol'she rossiyan stremyatsya "v ten'"* [The RANEPА opinion poll: more and more Russians are striving "in the shadow"]. [Online] Available from: <https://www.ranepa.ru/sobytiya/novosti/socopros-ranhigs-vse-bolshe-rossiyan-stremyatsya-v-ten> (Accessed: 20th December 2019).
15. The Federal State Statistics Service. (2015) *Obsledovanie naseleniya po problemam zanyatosti – 2015 god* [Population survey on employment issues – 2015]. [Online] Available from: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b15\\_30/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm) (Accessed: 20th December 2019).
16. Krasnoyarsk Territory. (2016) *Reshenie Zheleznogorskogo gorodskogo suda Krasnoyarskogo kraya ot 13.10.2016 № 2-2052* [Decision No. 2-2052 of the Zheleznogorsk City Court of the Krasnoyarsk Territory of October 13, 2016]. [Online] Available from: <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2392>
17. *Vedomosti Verkhovnogo Soveta RSFSR*. (1960) 40. Art. 591.
18. Gudimov, N. (1964) Uvol'nenie lits, ranee ne zanimavshikhsya obshchestvenno poleznym trudom – pod kontrol' obshchestvennosti [Dismissal of persons previously not engaged in socially useful work - under the control of the public]. *Sovetskaya yustitsiya*. 15. pp. 11–17.
19. *Rossiyskaya gazeta*. (2015) Rostrud vvedet obyazatel'nyy sotsplatezh [Rostrud introduces mandatory social payments]. 26th May.
20. Gurko, V. (1909) *Nashe gosudarstvennoe i narodnoe khozyaystvo* [Our state and national economy]. St. Petersburg: Skoropechatnya P.O. Yablonskogo.
21. The Supreme Soviet of the USSR. (1940) O perekhode na vos'michasovoy rabochiy den', na semidnevnyuyu rabochuyu nedelyu i o zapreshchenii samovol'nogo ukhoda rabochikh i sluzhashchikh s predpriyatiy i uchrezhdeniy: ukaz Prezidiuma Verkhovnogo Soveta SSSR ot 26.06.1940 g. [On the transition to an eight-hour working day, on a seven-day working week and on the prohibition of unauthorized departure of workers and employees from enterprises and institutions: Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR of June 26, 1940]. *Vedomosti Verkhovnogo Soveta SSSR*. 20.
22. The Supreme Soviet of the USSR. (1941) *Ob usloviyakh primeneniya punkta «g» st. 47 kodeksa zakonov o trude : postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda SSSR ot 25.12.1941 № 16/32/u* [On the conditions for the application of Paragraph "d" of Art. 47 of the Code of Labour Laws: Resolution No. 16/32/u of the Plenum of the Supreme Court of the USSR dated December 25, 1941]. [Online] Available from: <http://istmat.info/node/24330> (Accessed: 20th December 2019).
23. Yanzhul, I.I. (1907) *Iz vospominaniy i perezipski fabrichnogo inspektora pervogo prizyva: materialy dlya istorii russkogo rabocheho voprosa i fabrichnogo zakonodatel'stva* [From the memoirs and correspondence of the factory inspector of the first draft: materials for the history of the Russian labor issue and factory legislation]. St. Petersburg: Tip. Aktsioner. o-va Brokgauz–Efron.

24. Lappo-Danilevsky, A. (1899) *Russkie promyshlennyye i torgovyye kompanii v pervoy polovine XVIII stoletiya* [Russian industrial and trading companies in the first half of the 18th century]. St. Petersburg: V.S. Balashev i Ko.
25. Murzaeva, M. (1921) *Na moskovsko-nizhegorodskoy parusnoy fabrike* [At the Moscow-Nizhny Novgorod sailing factory]. *Arkhiy istorii truda v Rossii*. 2.
26. Volin, M.S. (1989) *Rabochiy klass v Rossii ot zarozhdeniya do nachala XX v.* [The working class in Russia from its inception to the early 20th century]. Moscow: Nauka.
27. Blinov, N.V. (1982) *Rabochiy klass Sibiri v dooktyabr'skiy period* [The Working Class of Siberia in the Pre-October Period]. Novosibirsk: Nauka.
28. Mikulin, A.A. (1893) *Ocherki iz istorii primeneniya zakona 3-go iyunya 1886 goda o nayme rabochikh na fabrikakh i zavodakh Vladimirskoy gubernii* [Essays from the history of the application of the law on June 3, 1886, on hiring workers in factories in Vladimir province]. Vladimir: Tipolit. V.A. Parkova.
29. Yanzhul, I.I. (1884) *Fabrichnyy byt Moskovskoy gubernii* [Factory Life in Moscow Province]. St. Petersburg: Tip. V. Kirshbauma.
30. Lenin, V.I. (1967) *Polnoe sobranie sochineniy* [Complete Works]. 5th ed. Vol. 2. Moscow: Politizdat. pp. 15–60.
31. Plevako, F.N. (1993) *Izbrannyye rechi* [Selected Speeches]. Moscow: Yuridicheskaya literatura.
32. Zinoviev, V.P. (2007) *Industrial'nye kadry staroy Sibiri* [Industrial Staff of Old Siberia]. Tomsk: Tomsk State University.
33. *Sibirskaya gazeta*. (1888) 14th February.
34. Chernenko, K.U. & Smirnyukov, M.S. (1967) *Resheniya partii i pravitel'stva po khozyaystvennym voprosam. 1917–1967 gg.* [Decisions of the Party and Government on economic issues. 1917–1967]. Vol. 2. Moscow: Politizdat.
35. Golyakov, I.T. (ed.) (1941) *Sbornik postanovleniy Plenuma i opredeleniy kollegiy Verkhovnogo Suda SSSR za 1940 g.* [Collected decisions of the Plenum and rulings of the Boards of the USSR Supreme Court for 1940]. Moscow: USSR NKJ.
36. The Supreme Court of the RSFSR. (1963) *Opredelenie sudebnoy kollegii po grazhdanskim delam Verkhovnogo Suda RSFSR po delu Khromovoy* [The definition of the judicial board for civil cases of the Supreme Court of the RSFSR in the case of Khromova]. *Byulleten' Verkhovnogo Suda RSFSR*. 5.
37. Russia. (1830) *Polnoe sobranie zakonov Rossiyskoy imperii* [The Complete Laws of the Russian Empire]. Vol. 22. Art. 16188. St. Petersburg: Second Division of His Own E.I. Chancellery.
38. The Union of Regeneration. (1906) *Soyuz "Vozrozhdenie Rossii" (Narodno-progressivnaya partiya)* [The Union of Regeneration of Russia (People's Progressive Party)]. St. Petersburg: Tip. Uchilishcha glukhonemykh.
39. Gvozdev, S. (1911) *Zapiski fabrichnogo inspektora (iz nablyudeniya i praktiki 1894–1908 gg.)* [Notes of the factory inspector (from observations and practice of 1894–1908)]. Moscow: Tipolit. V. Rikhter.
40. Lenin, V.I. (1967) *Polnoe sobranie sochineniy* [Complete Works]. 5th ed. Vol. 4. Moscow: Politizdat. pp. 274–287.
41. Vasenina, A.S., Imaeva, G.R., Makarova, N.S. & Nikishova, E.N. (2018) *Pravovaya gramotnost' rossiyan: na puti k grazhdanskomu obshchestvu* [Legal literacy of Russians: on the way to civil society]. [Online] Available from: [https://amulex.ru/storage/partners\\_doc/UA0nJJ6VjTgIGrfgbMyArOupkiVMYqEsnjyZPZU.pdf](https://amulex.ru/storage/partners_doc/UA0nJJ6VjTgIGrfgbMyArOupkiVMYqEsnjyZPZU.pdf) (Accessed: 20th December 2019).
42. Baranov, P.P. (2015) Positivist legal thinking in jurisprudence, practice and everyday life of modern Russia. *Rossiyskiy zhurnal pravovykh issledovaniy – Russian Journal of Legal Studies*. 4(5). pp. 7–14. (In Russian).