



# Problems of differentiation in the codes of labor laws of the RSFSR and the Labor Code of the Russian Federation

A. B. Ivanov<sup>1</sup>

<sup>1</sup>P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2024-1-70-77

Research article  
Full text in Russian

The article addresses the problem of codification of special labor law norms, justifies the importance of their consolidation in the sectoral code. The domestic historical experience of codification through the prism of differentiation is investigated. Trends in the differentiation of legal regulation of labor relations in the modern period are analyzed. The shortcomings of the Labor Code of the Russian Federation in terms of labor regulation of certain categories of employees are shown, options for solving this problem are considered. The need for differentiation in a codified act of labor law is due to the nature of labor in certain areas, as well as the special concern of the state for certain groups of employees. The Code is the main sectoral act, it must contain special norms in order to meet the requirements of completeness and consistency. In the four Russian labor codes, the issue of differentiation was resolved in different ways. With each new codification, the legislator, relying on the experience gained, approached this issue more consistently, while there was also a «field» for criticism. The task of optimal construction of special labor and legal norms is also relevant for the Labor Code of the Russian Federation, in modern conditions the relevance increases due to the increase in atypical employment. It is important, retaining in the codified act a special chapter on the features of labor, to establish uniform approaches to its regulation in relation to the main professional groups and spheres. At the same time, it is inappropriate to reflect in the code the features of labor affecting the specialization of a particular profession, turning the act of codification into a collection of instructions. The legislator should also consider the issue of consolidation in art. 2 of the Labor Code of the Russian Federation, devoted to the principles of legal regulation of labor relations, the principle of differentiation.

**Keywords:** Codification; differentiation; codes of labor laws; the Labor Code of the Russian Federation; labor of certain categories of employees; special norms of labor law; legal technology

## INFORMATION ABOUT AUTHORS

Ivanov, Artyom B. | E-mail: [a.ivanov1@uniyar.ac.ru](mailto:a.ivanov1@uniyar.ac.ru)  
Cand. Sc. (Jurisprudence), Associate Professor



## Проблемы дифференциации в кодексах законов о труде РСФСР и Трудовом кодексе РФ

А. Б. Иванов<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2024-1-70-77  
УДК 349.24

Научная статья  
Полный текст на русском языке

В статье затрагивается проблема кодификации специальных норм трудового права, обосновывается важность их закрепления в отраслевом кодексе. Исследуется отечественный исторический опыт кодификации через призму дифференциации. Анализируются тенденции в дифференциации правового регулирования трудовых отношений в современный период. Показываются недостатки Трудового кодекса РФ в части регулирования труда отдельных категорий работников, рассматриваются варианты решения данной проблемы. Необходимость дифференциации в кодифицированном акте трудового права обусловлена характером труда в определенных сферах, а также особой заботой государства об отдельных группах работников. Кодекс – это основной отраслевой акт, он должен содержать специальные нормы для того, чтобы соответствовать требованиям полноты и системности. В четырех российских кодексах о труде вопрос, связанный с дифференциацией, решался по-разному. С каждой новой кодификацией законодатель, опираясь на полученный опыт, подходил к данному вопросу более последовательно, при этом оставалось и «поле» для критики. Задача оптимального построения специальных трудовых норм является актуальной и для ТК РФ, в современных условиях актуальность возрастает в связи с увеличением нетипичной занятости. Важно, сохранив в кодифицированном акте специальную главу об особенностях труда, установить единые подходы к его регулированию в отношении основных профессиональных групп и сфер. Нецелесообразно при этом отражать в кодексе особенности труда, затрагивающие специализацию той или иной профессии, превращая акт кодификации в сборник инструкций. Законодателю также следует рассмотреть вопрос о закреплении в ст. 2 ТК РФ, посвященной принципам правового регулирования трудовых отношений, принципа дифференциации.

**Ключевые слова:** кодификация; дифференциация; кодексы законов о труде; Трудовой кодекс РФ; труд отдельных категорий работников; специальные нормы трудового права; юридическая техника

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Иванов, Артем Борисович | E-mail: [a.ivanov1@uniyar.ac.ru](mailto:a.ivanov1@uniyar.ac.ru)  
Кандидат юридических наук, доцент

© ЯрГУ, 2024

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

В любом отраслевом кодексе – законодательном «ядре» определенной совокупности юридических норм – закрепляются наиболее важные положения (цели, задачи, принципы, понятия и др.), отражающие общий вектор правового регулирования отношений, относящихся к предмету отрасли. В то же время из юридической природы такого кодифицированного акта следует, что его цель – «детально, непосредственно и полно регулировать определенную сферу однохарактерных общественных отношений» [1, с. 749]. Последнее требует от законодателя поиска оптимального соотношения «обобщения и уточнения», закрепления в кодексе как общих, так и специальных правовых положений. В полной мере указанное требование относится к кодификации трудового законодательства, в ходе которой важно добиться реализации принципа единства и дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда, при этом обеспечив соответствие кодекса требованиям системности, полноты и стабильности.

В трудовправовой доктрине дифференциация является многогранным понятием [2, с. 274]. С точки зрения целей кодификации прежде всего следует рассматривать ее в качестве принципа трудового права, который предполагает установление различий, предпочтений, исключений и ограничений в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников [3, с. 278, 279]. Дифференциация часто рассматривается в паре с принципом запрета дискриминации [4, с. 549]. В преломлении кодификации дифференциация важна и как юридический инструмент, который позволяет на основе отраслевых принципов регулирования учесть особенности социальных отношений, складывающихся в условиях или между субъектами, имеющими определенную специфику [5, с. 70]. В научной литературе упоминаются различные виды специальных трудовправовых норм (нормы-приспособления, нормы-льготы, нормы-изъятия и др.). Основаниями же для дифференциации служат обстоятельства объективного и субъективного порядка, такие как специфика труда в определенной отрасли экономики; вредность, тяжесть условий труда; природно-климатические условия; совмещение труда с обучением; социальная «миссия» работника, предполагающая исполнение семейных обязанностей и др. В целом объективные основания обусловлены характером труда, а субъективные – особой государственной заботой об отдельных группах работников.

На «исторической дистанции» отечественный законодатель, проводя работу над отраслевым кодексом, решал вопрос с дифференциацией не единообразно. Во время первой кодификации трудового законодательства на дифференциацию не обращалось большого внимания, а результат данной кодификации – Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. (далее – КЗоТ) – оказался чрезмерно лаконичным (включал лишь 137 статей и 5 приложений), «страдал неполнотой, не давая по некоторым вопросам даже основных положений» [6, с. 128].

В КЗоТ 1918 г. специальные нормы были представлены фрагментарно и бессистемно. В основном ими регулировался труд женщин и лиц до 18 лет, труд, связанный с материнством, работы с вредными и «особо тяжелыми» условиями труда. В минимальной степени дифференциацией был затронут труд, требовавший «политического доверия» или «редких, специальных знаний», связанных с личностью работника (ст. 18), труд рабочих и служащих (ст. 32), труд на частных предприятиях (у частных лиц, ст. 40, 51).

Специальные нормы Кодекса 1918 г. относились к институтам рабочего времени, времени отдыха, а также к трудоустройству, переводам и увольнению<sup>1</sup>. Так, женщины на период 8 недель до и 8 недель после родов освобождались от трудовой повинности (абз. «а» ст. 3). Для женщин, «кормивших грудью», законом были предусмотрены дополнительные перерывы во время работы (каждые три часа не менее чем на полчаса – прим. к ст. 89). Женщины и лица, не достигшие возраста 18 лет, не допускались к сверхурочным работам (ст. 97). Для работников до 18 лет и в отраслях, «особо тяжелых и неблагоприятных для здоровья», рабочий день не мог превышать 6 часов. Помимо этого, в отношении женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, Кодексом 1918 г. закреплялись ограничения на применение труда в ночное время, а также в отраслях, особо тяжелых или опасных для здоровья, согласно перечню, который должен был выработываться отделом охраны труда Наркомата труда (ст. 14).

В принятом в 1922 г. втором КЗоТ РСФСР линия на дифференциацию стала проводиться уже более последовательно. В Общей части Кодекса 1922 г. были закреплены бланкетные отсылки на акты, предусматривавшие: а) «изъятия» по применению Кодекса в отношении лиц, работавших на дому (картирников); б) ограниченное распространение норм Кодекса на отношения в связи с привлечением к трудовой повинности и по отношению к отдельным категориям военнослужащих, не находившихся на действительной военной службе (прим. к ст. 1, ст. 2 и 3).

Сохранив закреплявшийся в КЗоТ 1918 г. «спектр» категорий работников и условий труда, подпадавших под специальное регулирование, Кодекс 1922 г. расширил объем регулирования в отношении перечисленных лиц и условий (ст. 31, 61, 75, 114, 136 и др.). Дифференциацией стали охватываться вопросы, относившиеся не только к рабочему времени, времени отдыха и трудоустройству<sup>2</sup> (как по КЗоТ 1918 г.), но и к оплате труда. Многие

---

<sup>1</sup> Формально в КЗоТ 1918 г. трудовой договор вообще не упоминался, в законе закреплялся термин «право на применение труда». Как общее правило «привлечение трудящихся к работе» совершалось через специальные государственные органы – отделы распределения рабочей силы (ст. 16). Но при предоставлении работы, требовавшей политического доверия либо редких, специальных знаний, связанных с личностью работника, применялся выборный порядок (ст. 18). В целом эта схема была сохранена во втором КЗоТ 1922 г., при этом найм на работу уже стал добровольным.

<sup>2</sup> Согласно терминологии КЗоТ РСФСР 1922 г. – к трудовому договору, его заключению, изменению и прекращению.

нормы, регулировавшие труд женщин и несовершеннолетних законодателем были сгруппированы в отдельной главе XIII. Также в КЗоТ 1922 г. дифференциация затронула и новые группы работников и области хозяйства. Специальные нормы, хотя и в незначительной степени, стали регулировать «умственный» и «конторский» труд, подземные работы, труд «ответственных политических, профессиональных и советских работников» (прим. ст. 94, ч. 2 ст. 95), труд «в особо вредных и опасных предприятиях» (ст. 115), временную работу (ст. 29, ч. 2 ст. 65), работу на «малых» предприятиях (менее пяти работников, ст. 50), сезонную работу (прим. ст. 106), ученичество (глава XII).

Все же в должной мере отразить специфику труда в значимых для того времени сферах у законодателя в Кодексе 1922 г. не получилось. Так, в Резолюции состоявшегося в 1924 г. VI Всесоюзного съезда профсоюзов отмечалось следующее: «Двухлетний опыт проведения КЗоТ показал, что... разнообразие структуры нашего народного хозяйства, когда наряду с мелким раздробленным хозяйством имеется крупная промышленность..., а между ними большая прослойка в виде домашней и кустарной промышленности, создает то различие условий труда, которое настоятельно требует большего разграничения и уточнения нашего законодательства о труде для отдельных групп трудящихся» [7, с. 44]. Начиная со второй половины 1920-х гг. в КЗоТ 1922 г. стали вноситься значительные изменения, напрямую затрагивавшие вопросы дифференциации труда. Прежде всего редактированию подвергалась ст. 1 данного Кодекса, девять новых примечаний которой содержали отсылки к приложениям, закреплявшимся в конце текста кодифицированного акта (сезонные и временные работы, лесозаготовительные и сплавные работы и др.), либо бланкетные отсылки к иным актам (работа в мелкорозничной торговой сети, труд лиц экипажа гражданских воздушных судов и лиц, обслуживающих земное оборудование для полетов и др.). При этом поправки в КЗоТ 1922 г., содержавшие специальные нормы, вносились неединообразно, от случая к случаю, во многом они не были согласованы с принципиальными положениями Кодекса.

В 1971 г. был принят новый КЗоТ РСФСР, что ознаменовало завершение третьей кодификации отечественного трудового законодательства. Опираясь на предшествующий опыт, законодатель вместе с тем стал руководствоваться и новыми подходами к закреплению специальных трудовых норм. Так, часть из них была непосредственно включена в Кодекс (например, труд при совмещении работы с обучением, труд молодежи и женщин), другая часть – в иные акты трудового права (например, временные и сезонные работы). При этом существенным недостатком КЗоТ 1971 г. являлось название его XVIII главы («Заключительные положения»). Фактически же в ней были закреплены особые правила регулирования труда некоторых категорий работников [8, с. 463]. В данной главе нашли отражение нормы, посвященные труду на Крайнем Севере и местностях, прирав-

ненных к нему, также главой было предусмотрено принятие актов, которые должны были установить особенности труда в отдельных отраслях народного хозяйства (транспорт, сельское хозяйство и др.).

В целом в советский период вопросы кодификации специальных трудово-правовых норм не являлись приоритетным направлением трудово-правовой науки. В исследованиях хотя и указывалось на необходимость обеспечения в кодифицированных актах баланса общего и специального регулирования отношений в сфере труда, писалось про целесообразность разработки и принятия «кодифицированных актов об условиях труда отдельных категорий работников» [9, с. 106], но глубокая разработка этих вопросов так и не была осуществлена.

В действующем Трудовом кодексе РФ нормы об особенностях трудовых отношений с участием отдельных категорий работников закрепляются в его XII разделе, что является новым и верным решением законодателя с точки зрения построения кодифицированного акта [10, с. 3]. При этом отдельные положения, связанные с дифференциацией в сфере труда, содержатся в других разделах Кодекса (например, «Время отдыха», «Рабочее время»). Также по этому вопросу действуют и другие трудово-правовые акты, в частности Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

В последнее время ТК РФ активно, однако не вполне последовательно дополняется нормами, расширяющими сферу специального регулирования. В целом внимание законодателя к вопросам дифференциации в современных условиях роста нетипичной занятости, несомненно, является обоснованным. Вместе с тем вызывают нарекания способы их решения. Заметно отсутствие на государственном уровне продуманного, единообразного подхода в части техники закрепления в ТК РФ специальных норм. Содержание поправок в раздел XII Кодекса позволяет констатировать, что законодатель ориентируется на простое перечисление особенностей труда работников в зависимости от отрасли производства, профессии или должности. Следствием такого подхода является все более возрастающая казуистичность Кодекса.

Качество ТК РФ также страдает из-за того, что его редактирование порой происходит спонтанно, ситуативно. Данная работа может, например, активизироваться после встреч Президента РФ и других государственных деятелей высокого ранга с представителями того или иного профессионального сообщества. По результатам таких встреч нередко дается поручение оперативно подготовить проект поправок в ТК РФ для решения обсуждавшихся проблем, затрагивающих правовой статус отдельных групп работников<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Информация получена автором в 2018 г. в Комитете по труду, социальной политике и делам ветеранов Государственной Думы РФ.

Также непонятны причины различного подхода законодателя к разным категориям работников. Так, регулирование трудовых отношений с одной из из них в Кодексе является более детализированным, формально закрепляется в специальных главах (например, Глава 52<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей»), в свою очередь труд других работников урегулирован гораздо менее обстоятельно, ограничен рамками одной статьи (например, ст. 349<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний»). В отношении одних работников ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда в целом (например, педагогические работники), а в отношении других – только некоторые особенности (например, медицинские работники).

Указанные приемы техники кодификации порой приводят к появлению в трудовом законодательстве противоречащих Конституции РФ положений. Так, поправочной статьей 351<sup>1</sup> в ТК РФ был установлен запрет на занятие педагогической деятельностью широкому кругу лиц, причем не только имевшим или имеющим судимость за совершение определенных преступлений, но и тем, кто лишь привлекался к уголовной ответственности, и тем, чье уголовное преследование было прекращено по нереабилитирующим основаниям. В 2013 г. Конституционный Суд РФ признал положения данной статьи частично не соответствующими Основному закону. Также весьма спорным выглядит решение законодателя о запрете занимать должности руководителя и заместителя руководителя государственных (муниципальных) медицинских организаций лицам старше 70 лет (ч. 8–11 ст. 350 ТК РФ). Может ли простое достижение такого возраста негативно сказаться на деловых качествах работника, помешать ему эффективно исполнять свои обязанности?

Таким образом, необходимость дифференциации в кодифицированном акте трудового права обусловлена характером труда в определенных сферах и особой заботой государства об отдельных группах работников. Трудовой кодекс как основной отраслевой акт должен содержать специальные нормы для того, чтобы соответствовать требованиям полноты и системности. В четырех отечественных кодексах о труде вопрос с дифференциацией решался по-разному. В целом с каждой новой кодификацией законодатель, опираясь на полученный опыт, подходил к данному вопросу более последовательно, хотя «пространство» для критики всегда продолжало оставаться. Задача оптимального построения специальных трудовых норм является актуальной и для действующего ТК РФ, причем ее актуальность в современных условиях возрастает в связи с увеличением нетипичной занятости. Важно, сохранив в кодифицированном акте специальную главу об особенностях труда, установить единые подходы к его регулированию в отношении основных профессиональных групп и сфер. Нецелесообразно

---

при этом отражать в кодексе особенности труда, затрагивающие специализацию той или иной профессии, превращая акт кодификации в сборник инструкций. Законодателю также следует рассмотреть вопрос о закреплении в ст. 2 ТК РФ, посвященной принципам правового регулирования трудовых отношений, принципа дифференциации.

#### Ссылки

1. Юридическая техника: учебник / под ред. В. М. Баранова. М.: Проспект, 2021. 648 с.
2. Джиджавадзе Л. Г. Ограничение и дифференциация в трудовом праве: проблема соотношения понятий // Вопросы российской юстиции. 2023. № 24. С. 273–278.
3. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. 877 с.
4. Лушникова М. В. Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве: теория вопроса и практика применения // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2021. Т. 15, № 4. С. 542–551. DOI 10.18255/1996-5648-2021-4-542-551.
5. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 69–78.
6. Данилова Е. Н. Кодекс законов о труде в его историческом развитии // Советское право. 1923. № 4. С. 124–132.
7. Резолюция VI съезда профессиональных союзов СССР, 11–18 ноября 1924 г. М.: Профиздат, 1925. 62 с.
8. Памятники российского права: в 35 т. Т. 26: Кодексы законов о труде РСФСР / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. М.: Юрлитинформ, 2016. 528 с.
9. Рогалева Г. А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства: дис. ... канд. юрид. наук. М.: МГУ, 1984. 218 с.
10. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников / отв. ред. Н. Л. Лютов, И. С. Цыпкина. М.: Проспект, 2018. 448 с.