

УДК 340.136

В статье рассматривается первая кодификация российского трудового права. Определяются предпосылки, этапы и субъекты кодификации. Показываются юридико-технические и содержательные особенности Кодекса законов о труде РСФСР 1918 года. Выявляется историческое значение кодекса как источника трудового права.

**Ключевые слова:** кодификация; трудовое законодательство; Кодекс законов о труде; законопроекты; законотворчество.

The article deals with the first codification of the Russian labor law. Preconditions, stages and subjects of codification are determined. The juridical-technical and substantive features of the Labor Code of the RSFSR of 1918 are shown. The historical significance of the code as a source of labor law is revealed.

**Keywords:** codification; labor legislation; the Labor Code; draft laws; lawmaking.

**А. Б. Иванов**

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова*

*E-mail: ivart76@mail.ru*

## **Первая кодификация российского трудового права (к 100-летию принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.)**

Научная статья

**A. B. Ivanov**

*P. G. Demidov Yaroslavl State University*

## **The first codification of the Russian labor law (to the 100th anniversary of the adoption of the Labor Code of the RSFSR of 1918)**

Scientific article

Принятие в 1918 г. Кодекса законов о труде РСФСР считается важным этапом в развитии трудового законодательства. Кодекс стал первым актом отраслевой кодификации в международном масштабе. Он наметил контуры правового регулирования трудовых отношений в сфере охраны труда как в России, так и в других странах [1, с. 106-107]. В год столетнего юбилея КЗоТ следует не только вспомнить факты и события, связанные с его разработкой, принятием, содержанием и действием, но и на базе еще не введенных в научный оборот архивных материалов выявить новые данные о кодификации 1918 г., переосмыслить значение Кодекса через призму современных тенденций, складывающихся в сфере труда.

В первые месяцы после событий октября 1917 г. российское трудовое законодательство развивалось в направлении повышения уровня правовых гарантий работникам, увеличения уровня их социальной защиты. В это время в стране был установлен 8-часовой рабочий день (вместо

прежних 11,5 часов) и еженедельный 42-часовой отдых (вместо 24 часов), повышен минимальный возраст приема на работу с 12 до 14 лет, введены ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью две недели, а также 16-недельные отпуска по беременности и родам, обеспечена социальная поддержка безработным и лицам, временно утратившим трудоспособность вследствие болезни, увечья и инвалидности, при этом фонд социального страхования стал формироваться работодателем, а не работниками, как это было до революции [2, с. 124]. Для наблюдения и контроля за проведением в жизнь актов советской власти по охране труда и принятия необходимых мер по охране жизни и здоровья работников была учреждена инспекция труда.

В результате в короткие сроки сформировалась достаточно солидная нормативная основа для кодификации трудового права. Помимо формально-юридических факторов, необходимость разработки единого трудового акта была обусловлена политическими и идеологическими

соображениями. «Конституция труда», в основе которой лежал свободный труд и отсутствие эксплуатации человека человеком, должна была показать преимущества трудового права первого в мире пролетарского государства перед буржуазным трудовым правом, стать мощным средством агитации в других странах за новый общественный строй. Таким образом, советское трудовое законодательство «результатом первой систематизации имело сразу кодифицированный акт» [3, с. 106].

Точная дата начала кодификации, а также ее нормативное основание в настоящее время не установлены по причине неполноты и фрагментарности архивных источников. По всей видимости, работа над проектом Кодекса законов о труде началась в сентябре 1918 г., когда уже был заложен фундамент советского трудового права и принята первая Конституция РСФСР (10 июля 1918 г.). Известно, что первоначальный проект Кодекса был подготовлен в народном комиссариате юстиции в отделе законодательных предположений и кодификации и утвержден коллегией данного наркомата.

23 и 25 октября 1918 г. состоялись два заседания особой комиссии наркомата труда с участием представителей наркомата юстиции, на которых подготовленный законопроект постатейно обсуждался и редактировался [4]. 24 октября 1918 г. решением законодательного органа – Всероссийского центрального исполнительного комитета (ВЦИК) – была образована Комиссия ВЦИК, которой поручалось рассмотреть проект КЗоТ в недельный срок и представить новую редакцию законопроекта в Президиум ВЦИК. Заседания Комиссии ВЦИК проходили 27 и 29 октября 1918 г. На них, как и ранее, осуществлялось постатейное обсуждение проекта. Первого ноября 1918 г. проект Кодекса был направлен в Президиум ВЦИК, а 4 ноября 1918 г. постановлением ВЦИК принимается решение о создании «Особой комиссии по редактированию проекта КЗоТ РСФСР» (так называемая «комиссия пяти»). Заседания Особой комиссии проходили 24, 27 и 29 ноября 1918 г., в ходе которых текст проекта был сокращен (137 статей вместо 145 в первоначальной редакции). Утвержденная Особой комиссией редакция проекта КЗоТ хотя и не стала окончательной, но была очень близкой по структуре и содержанию к тексту принятого закона. После этого текст законопроекта был отправлен во ВЦИК,

решением которого 8 декабря 1918 г. КЗоТ был утвержден, а 12 декабря направлен в отдел опубликования законов Наркомата юстиции «для опубликования» [5]. В работе над текстом КЗоТ 1918 г. участвовали в основном представители государственных и профсоюзных органов. Кодификация была проведена в очень короткие сроки без какого-либо общественного и научного обсуждения ее предварительных результатов. Большой персональный вклад в подготовку КЗоТ внесли В. В. Шмидт, В. А. Радусь-Зенькович, И. И. Ходоровский (наркомат труда), А. Г. Гойхбарг (наркомат юстиции), Н. П. Глебов (ВЦСПС), Ю. А. Ларин (ВСНХ) [6, с. 36].

В целом результатом кодификации стал достаточно качественный как по структуре, так и по содержанию законодательный акт. Кодекс состоял из 137 статей, которые распределялись по 9 разделам, также в него были включены введение и пять приложений. Достоинствами первого КЗоТ являлись доступный стиль изложения, четкость формулировок большинства положений, логичная система отсылок.

Многие нормы и конструкции, закрепленные в КЗоТ 1918 г., в области условий и охраны труда были достижением не только для России, но и в международном масштабе, «отвечали интересам трудящихся масс и воплощали прогрессивные тенденции в развитии трудового права» [7, с. 36]. Ряд норм Кодекса вошел в «золотой фонд» отечественного трудового права и сохраняется в действующем законодательстве, примерами чему служат запрет ночного труда для несовершеннолетних (ст. 14), закрытый перечень оснований для увольнения работника по инициативе нанимателя (ст. 46), минимальный размер вознаграждения за труд не ниже прожиточного минимума (ст. 58), периодичность выплаты заработной платы не реже, чем каждые две недели (ст. 71), ограничение применения сверхурочных работ (ст. 93), сокращенный рабочий день для несовершеннолетних, а также для лиц, работавших в неблагоприятных для здоровья условиях (ст. 85), ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в один месяц (ст. 107) и др.

В то же время КЗоТ 1918 г. не был лишен недостатков, одним из которых являлась чрезмерная краткость; в нем также отсутствовал должный баланс между обобщением и конкретизацией в правовом регулировании. По словам современника кодификации Е. Н. Даниловой, Кодекс «стра-

дал неполнотой и не давал по некоторым вопросам даже основных положений» [2, с. 128]. В нем, в частности, не получили отражения такие важные отраслевые институты, как коллективный и трудовой договоры, трудовые споры, не определялся правовой статус профсоюзов, недостаточно внимания уделялось дифференциации труда. Структурными элементами Кодекса выступали разделы и статьи, наименования при этом были только у разделов, а статьи шли под порядковыми номерами, что создавало неудобства на практике. Еще одной слабой стороной КЗоТ было большое количество примечаний к статьям, а также приложений, которые нарушали целостность закона, затрудняли реализацию его норм. Не совсем удачным являлось и само название Кодекса – конструкция «кодекс законов» страдала тавтологией, а ее второй элемент искажал сущностные черты кодекса как акта кодификации и разновидности юридической систематизации [8, с. 49 и след.].

Часть положений КЗоТ 1918 г. не была согласована с классическими началами трудового права, прежде всего с принципом свободы соглашений о труде. Кодексом был легализован принудительный труд в форме трудовой повинности (ст. 1 и прим. II к ст. 5), вводившейся для лиц в возрасте от 16 до 50 лет. Сам труд рассматривался Кодексом как обязанность гражданина, а не его право. Такой подход к регулированию трудовых отношений базировался на идеологии новой власти и в целом являлся «первородным грехом» советского трудового права [3, с. 106]. Как отмечает И. Я. Киселев, «идеи и практика принудительного труда оказались живучими в нашей стране и проявлялись в той или иной форме и на последующих этапах развития советского трудового права» [1, с. 140]. В этой связи весьма символично, что первый раздел КЗоТ 1918 г. именовался «О трудовой повинности», а его завершающий раздел – «Об охране труда».

Недостатками КЗоТ 1918 г. являлись также его «прямолинейность и принципиальность» [9, с. 20], доминирование публично-правовых начал в регулировании трудовых отношений. Статьей IV введения к КЗоТ 1918 г. было установлено, что все соглашения о труде, поскольку они противоречат правилам Кодекса, недействительны и необязательны ни для трудящихся, ни для применяющих чужой труд. Тем самым закон ставил барьер и соглашениям, улучшавшим положение работ-

ников (например, оплата сверхурочных работ не могла быть выше полуторного размера максимального вознаграждения).

Согласно Кодексу 1918 г. (ст. 24), направление на работу по специальности отделом распределения рабочей силы являлось для работника обязательным, то есть «договорное соглашение при поступлении на работу не имело места» [10, с. 121]. Отсутствие свободы у работников в распоряжении своими способностями к труду выражалось также в праве государства направлять на работу безработных, в том числе и в другую местность (ст. 27), в праве администрации предприятия переводить работников на другую работу без их согласия «в интересах дела» (ст. 40), в ограничении возможности увольнения работника по собственному желанию (ст. 51). В последнем случае прекращению трудовых отношений должна была предшествовать проверка причин ухода с работы, которую проводил орган рабочего самоуправления (фабрично-заводской комитет и др.). Если он считал причины ухода неосновательными, то трудовые отношения не могли быть прекращены. В целом обращает на себя внимание тот факт, что Кодекс зачастую делал акцент на производственной функции трудового права в ущерб его социально-защитной функции, стремился в первую очередь обеспечить предприятия необходимой рабочей силой, содействовать росту производительности труда.

В полном соответствии с идеологией новой власти Кодексом, помимо вознаграждения за сверхурочные работы, не допускалось никакое другое вознаграждение трудящихся. Лица, работавшие в нескольких местах, были вправе получать зарплату только по одному месту работы. В целом к совместительству в то время относились с осуждением, оно рассматривалось как «рвачество» с целью личного обогащения в ущерб интересам общества [1, с. 129]. По этой же причине запрещалось выполнение платной работы во время отпуска (ст. 110). Лица, получавшие дополнительное вознаграждение, согласно ст. 67 КЗоТ, отвечали в уголовном порядке, как за обман, а полученное ими сверх нормального вознаграждения вычиталось из будущего заработка.

К числу основных юридико-технических недостатков Кодекса 1918 г. относилась его декларативность. Большая часть норм КЗоТ носила «характер благих пожеланий, не подкрепленных объективными возможностями их осуществления»

[3, с. 106]. Закреплявшийся в акте кодификации уровень правовых гарантий работникам для того времени был самым высоким в мире, при этом очень ограниченные возможности Советского государства не позволяли реализовать большую часть этих гарантий. Как отмечал в одном из выступлений народный комиссар труда В. В. Шмидт, «лишь примерно 1/10 из того, что мы декларировали..., было проведено в жизнь» [11]. Так, в сложных социально-экономических условиях первых лет советской власти не могли быть реализованы нормы о 8-часовом рабочем дне (ст. 84), о вознаграждении за работу не ниже прожиточного минимума (ст. 58), о ежегодном оплачиваемом отпуске продолжительностью в один месяц (ст. 107) и др. Невозможность реализации значительного числа норм первого КЗоТ была очевидна и для разработчиков закона, а их декларирование объяснялось необходимостью «указания тех основных предпосылок», на которых должно строиться законодательство о труде в рабочем государстве, когда оно окрепнет» [2, с. 124].

В связи с этим регулирование трудовых отношений на практике зачастую осуществлялось многочисленными ведомственными актами, нередко вступающими в противоречие с положениями КЗоТ. «В прошлом законодательстве, – подчеркивал в 1922 г. В. В. Шмидт, – наркомат труда имел право самостоятельно, иногда даже не входя в правительство, издавать постановления, дополняющие и иногда даже изменяющие кодекс законов о труде» [12, с. 6]. Так, согласно ст. 2 КЗоТ 1918 г. возраст, с которого допускалась трудовая деятельность, составлял 16 лет. Однако постановлением Наркомата труда от 3 июля 1918 г. «О труде малолетних» по специальному разрешению инспектора труда допускался прием на работу с 14-летнего возраста [13, с. 25]. В рассматриваемый период полномочиями в сфере законотворчества были наделены профсоюзы, которые являлись «негосударственными органами с правами государственных органов..., декреты за подписью ВЦСПС, лишь визированные НКТ, были законом» [12, с. 15].

Таким образом, КЗоТ 1918 г. достаточно быстро превратился в закон, фактически утративший силу, был вытеснен из сферы правоприменения другими актами. Так, утвержденное СНК РСФСР 17 июня 1920 г. Общее положение о тарифе в отличие от КЗоТ предусматривало обязательные

сверхурочные работы, допускало такие работы в отношении женщин и несовершеннолетних, расширяло возрастные ограничения для привлечения к трудовой повинности, запрещало увольнение с работы и перевод на другую работу по инициативе работника и т. д. Последний трудово-правовой акт в итоге заменил собой КЗоТ.

Исторический опыт показывает, что кодификация будет эффективной только тогда, когда подлежащие правовому регулированию общественные отношения сформировались и существует их известная стабилизация. В тех случаях, когда кодификация осуществлялась в условиях социальной нестабильности, принятый кодекс быстро переставал выполнять свои праворегилирующие функции и либо подвергался многочисленным дополнениям и изменениям, либо фактически утрачивал силу. Общественные изменения в период разработки, принятия и действия КЗоТ 1918 г. были весьма значительными, вследствие чего этот закон объективно не мог стать эффективным регулятором трудово-правовых отношений.

Юрико-технические дефекты КЗоТ 1918 г. обуславливались тем, что кодекс был подготовлен в очень сжатые сроки. Кроме того, кодификация осуществлялась кулуарно, без участия представителей общества, в том числе научных работников. В условиях 1918 г. ни о какой научно обоснованной концепции кодификации не могло быть и речи. С другой стороны, и сама юридическая доктрина в этот период мало чем могла помочь кодификации, так как она еще не уделяла должного внимания проблемам юридической техники, некритично относилась к «внешности закона».

В целом КЗоТ РСФСР 1918 г. стал первым кодифицированным актом в сфере труда, определил вектор дальнейшего развития российского трудового законодательства, прежде всего в области охраны труда, послужил правовой основой для следующих отечественных кодификаций трудового права (так, участники второй кодификации прямо указывали на то, что «Кодекс 1922 г. переработан из Кодекса 1918 г.» [12, с. 22]). Подготовка КЗоТ 1918 г. в условиях срочности, «небывалой в истории кодификации» [13, с. 14], была обусловлена необходимостью создать не только законодательный акт, но и программно-политический документ, который бы обеспечил легитимность новой власти, повысил ее авторитет внутри страны и за рубежом.

**Ссылки**

1. Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001. 384 с.
2. Данилова Е. Н. Кодекс законов о труде в его историческом развитии // Советское право. 1923. № 4. С. 124–132.
3. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т.1. М.: Статут, 2009. Т. 1. 879 с.
4. Государственный архив Российской Федерации. Ф Р-1235. Оп. 93. Д. 196. Л. 1 и след.
5. Государственный архив Российской Федерации. Ф Р-1235. Оп. 93. Д. 200. Л. 181.
6. Памятники российского права: в 35 т. Т. 26: Кодексы законов о труде РСФСР / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. М.: Юрлитинформ, 2016. 528 с.
7. Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 36–45.
8. Иванов А. Б. Кодекс законов как результат кодификации // Актуальные проблемы теории и истории правовой системы общества. Научный журнал. 2017. № 16. С. 45–57.
9. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л.: Академия, 1924. 180 с.
10. Догадов В. М. Этапы развития советского трудового права // Ученые записки Ленинградского государственного университета. 1949. № 107. Вып. 2. С. 113–172.
11. Государственный архив Российской Федерации. Ф. Р-382. Оп. 6. Д. 1270. Л. 22.
12. IV Сессия Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета IX созыва (23–31 октября 1922 г.): Стенографический отчет. Бюллетень № 1. М.: ВЦИК, 1922. 67 с.
13. Теттенборн З. Р. Советское законодательство о труде. М.: Вопросы труда, 1920. 104 с.
14. Ушаков А. А. Важнейшие кодификационные работы на первой фазе развития советского государства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Л.: ЛГУ, 1953. 18 с.