

DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2023-1-24-42

КЗоТ 1922 г.: взлет и деформации раннесоветского трудового законодательства

С.А. КРАСИЛЬНИКОВ, доктор исторических наук
E-mail: krass49@gmail.com
Институт истории СО РАН, Новосибирск

Аннотация. Конец 1922 г. примечателен для истории страны не только завершением Гражданской войны, но и формированием правовых основ для перехода к гражданскому миру. Кодекс законов о труде (КЗоТ) занимал среди других особое положение масштабностью «сцепления» с ними в силу действия конституционных принципов обязательности и всеобщности труда. Кодификация обширного трудового законодательства раннесоветского периода отражала общий тренд на этатизацию социально-трудовых отношений, нарушая баланс прав и обязанностей между работником и нанимателем. Государство обеспечивало свои интересы и потребности, трансформируя Кодекс путем «вымывания» из него защитных функций трудящихся и наращивания форм мобилизационного и принудительного труда.

Ключевые слова: раннесоветские кодексы; трудовое законодательство; этатизация труда; защитные функции; наказание трудом; права трудящихся

В 1922 г. Россия начала выход из длительного периода экстремальности и катастроф, открывшегося Первой мировой войной (1914), который политиками и современниками справедливо воспринимался как движение от Гражданской войны в сторону гражданского мира. Одной из важнейших задач становилось создание правовых основ регулирования отношений между институтами партийного государства и российским обществом. Первыми признаками перехода от практик чрезвычайщины к правовым нормам стали реорганизация ВЧК в ГПУ с лишением ведомства значительных внесправовых функций и принятие весной – осенью 1922 г. серии законодательных актов – кодексов, предусматривавших их распространение на все сферы деятельности государства и жизни населения страны (Уголовный, Земельный, Гражданский, Трудовой).

Судьбы кодексов на протяжении раннесоветской эпохи сложились по-разному. Не будучи застывшими, равно как и трижды менявшиеся конституции РСФСР/СССР (1918, 1924, 1936),

они трансформировались под влиянием ключевого тренда – экспансии государства и закрепления его интересов в правоприменительной практике и в основном не в пользу учета базовых интересов и потребностей граждан. Кодекс законов о труде (КЗоТ) не только не был исключением, в регулируемой им сфере труда наиболее рельефно отразились масштабы разрыва между установленными нормами права и его практическим применением, где приоритетным выступал «императив ближайшего интереса» государства («здесь и сейчас»). Исходя из конституционных положений о том, что труд в советской стране является одновременно и правом, и обязанностью, государство стремилось к максимально возможному контролю и управлению населением, воспринимавшимся как трудовой ресурс, требовавший этатизации. Трудовое законодательство становилось пространством экспансии власти. Происходил сдвиг от права граждан на труд в сторону его обязательности (мобилизации), а затем и принудительности.

Среди значительного числа исследований, посвященных истории отечественного трудового законодательства раннесоветской эпохи, отметим в качестве ориентира для заинтересованных читателей несколько работ. Первую группу составляют труды классиков послереволюционного отечественного трудового права, заложившие его научные основы. Их авторы, будучи признанными экспертами в данной сфере, привлекались к работкам профильного законодательства [Варшавский, 1924; Войтинский, 1925; Догадов, 1928]. Среди работ современных исследователей отметим две. Первая из них, принадлежащая известному правоведу И.Я. Киселеву, содержит своего рода сжатый, но весьма квалифицированный обзор трудового права в тоталитарном обществе, где, помимо СССР, также рассмотрена система регулирования сферы труда в Италии и Германии соответствующих эпох [Киселев, 2003]. Вторая представляет собой блестяще выполненное исследование Е.А. Андрюшина, проанализировавшего трансформацию трудового законодательства в СССР с 1922 по 1933 гг. [Андрюшин, 2012].

Цель настоящей публикации ограничена более скромной задачей – дать краткий обзор причин, механизмов и технологий, из-за которых КЗоТ в редакции 1922 г. в течение

последующих десяти лет постепенно трансформировался в сторону превращения труда из социальной ценности для его обладателей в экспроприруемый властью ресурс, лишаясь заложенных в него при создании защитных для работников сдержек, препятствовавших этому. Особое внимание уделено «сцеплению» КЗоТ с другими кодексами 1922 г. Главной информационная базой для нас послужили документы и аналитические материалы (статьи и обзоры) официального органа наркоматов труда РСФСР и СССР – журнала «Вопросы труда», где помимо нормативных актов фиксировались и обсуждались процессы и сдвиги в реальном законодательстве, основой которого выступал КЗоТ. Данный ракурс позволил восстановить ключевые характеристики процесса утраты Кодексом на протяжении 1922–1931 гг. первоначально заложенного в него правового потенциала в силу правоприменительной практики, утверждавшей государственную монополию на сферу труда и трудовые отношения.

Принятые в год окончания Гражданской войны кодексы отражали стремление институтов партийной власти закрепить свою легальность законодательными инструментами, содержащими в себе баланс целей и намерений власти и базовых интересов и потребностей населения страны. В последующей трансформации трудового законодательства очевидно присутствовало два этапа, начальный из которых охватывал первое пятилетие (1923–1927), в ходе которого законодательные положения Кодекса развивались и конкретизировались, то есть «приземлялись», из деклараций превращаясь в практическую реальность, оставаясь по своему духу незыблемыми, «неубиваемыми». Второе же пятилетие (1928–1932) характеризовалось обратным трендом, когда ряд базовых оснований Кодекса терял свой правовой потенциал на практике, превращаясь в декларацию. Допустимо представить, что некий статистически усредненный работник обладал различным балансом прав и обязанностей по отношению к работодателю на «входе» (вводе в действие норм КЗоТ в конце 1922 г.) и на «выходе» из рассматриваемого периода (в 1933 г. союзный и республиканские наркоматы труда как основной регулятор в данной сфере подверглись расформированию).

Немного о КЗоТ и его институциональном обеспечении

В редакции 1922 г. КЗоТ имел своим прямым предшественником кодекс, принятый в декабре 1918 г. в условиях Гражданской войны. По мнению самого руководителя Наркомата труда РСФСР А.М. Бахутова, первый советский КЗоТ хотя и был первым в мировой практике законодательным актом, вменившим в себя регулирование всех видов труда и гарантировавшим работникам важнейшие трудовые гарантии от 8-часового рабочего дня до предоставления ежегодных отпусков, в целом остался декларацией политической важности, поскольку основным предназначением Кодекса в чрезвычайных условиях стала организация труда в принудительной, повинностной форме. Новый же Кодекс отразил реалии труда в условиях многоукладной хозяйственной жизни страны, переводя декларации в практику¹.

Структурно КЗоТ 1922 г. состоял из 17 глав, включавших в себя в совокупности 193 статьи: общая часть; порядок найма и предоставления рабочей силы; порядок привлечения к трудовой повинности (в исключительных случаях) коллективные договоры; трудовые договоры; о правилах внутреннего распорядка; о нормах выработки; о вознаграждении за труд; гарантии и компенсации; рабочее время; время отдыха; об ученичестве; о труде женщин и несовершеннолетних; охрана труда; профсоюзы; органы по разрешению конфликтов; социальное страхование².

Основным государственным регулятором в сфере труда и его законодательства выступал Наркомат труда (НКТ), имевший поначалу республиканский статус, а с 1923 г. ставший союзным. Его положение в ряду хозяйственных наркоматов находило отражение в статусе наркомов в партийных структурах: начиная с А.Г. Шляпникова (1917–1918) и заканчивая А.М. Цихоном (1930–1933). Они были членами ЦК партии, но не входили в высшие круги, скорее наоборот, в ходе ожесточенной внутрипартийной борьбы – оказывались среди «уклонистов». Ни один из них не пережил годы Большого террора. Исчезновение профильного наркомата труда из состава правительства с передачей

¹ Бахутов А.М. Советское трудовое законодательство за десятилетие существования советской власти // Вопросы труда. 1927. № 10. С. 91–100.

² Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства РСФСР. 1922. № 90. Ст. 903.

его функций профсоюзам в 1933 г. следует расценивать как разрушительный удар по всей сфере социально-трудовых отношений, лишившейся своего институционального регулятора практически на шесть последующих десятилетий.

Но нельзя не отметить действительно уникальное место Наркомата труда в структуре государственных органов 1917-го – начала 1930-х гг. Выступая в роли регулятора в сфере труда, он функционально взаимодействовал практически со всеми организациями, поскольку труд по найму носил всеобъемлющий характер. Соответственно, функции наркомата ставили его в центр социально-трудовых отношений, где он связывал воедино и координировал в сфере труда государственные секторы занятости с негосударственными. «Густота» ведомственных связей НКТ ставила проблему субординации с ними, что предусматривало взаимную ответственность и контроль.

Так, функция контроля над реализацией политики в сфере труда предусматривала наличие надзорных органов, решения которых носили директивный характер. В частности, уже в первые годы после окончания Гражданской войны учреждается специальная *прокуратура по трудовым делам* в составе Верховного суда с функцией надзорного характера в сферах судебной юрисдикции. Известный революционер, затем государственный деятель, инициатор и руководитель прокуратуры по трудовым делам РСФСР (1924–1929) А.М. Стопани некоторое время фактически совмещал работу в Наркомате труда с членством в Верховном суде РСФСР.

Наряду с НКТ правами контроля над исполнением трудового законодательства обладал и *Наркомат рабоче-крестьянской инспекции (НК РКИ)*, в сферу деятельности которого входили проверка условий труда и его рационализация на предприятиях и в учреждениях, выявление должностных нарушений, контроль над ставками заработной платы, штатами работников, организация и осуществление разнообразных аппаратных «чисток» и т.д. Добавим также, что особыми охранительными полномочиями вмешиваться в трудовые отношения и кадровые процессы располагали органы ОГПУ. Нельзя не отметить и то, что фактически надведомственными директивными полномочиями в решении принципиальных вопросов труда обладали высшие партийные органы. Именно Политбюро, аппарат ЦК и его отделы

формировали приоритеты трудовой политики и вектор их изменений, либо наделяя НКТ в ходе кампаний трудовых мобилизаций периода первой пятилетки широкими полномочиями в сфере оргнабора (вербовки) рабочей силы, либо сужая его сферу ответственности вплоть до упразднения наркомата в 1933 г.

Изначально КЗоТ рассматривался как свод незыблемых оснований для трудового законодательства, формулировки статей которого могли разъясняться и уточняться, но должны были быть защищенными в ходе правоприменительной практики. Его принципиальное отличие от других базовых кодексов, принимавшихся летом – осенью 1922 г. (Уголовного, Земельного, Гражданского), состояло в том, что развивавшееся на его фундаменте трудовое право имело свой путь кодификации. В то время как принятие Уголовного и Гражданского кодексов сопровождалось и подтверждались последующей разработкой механизмов процессуального подкрепления (Уголовно-процессуальный и Гражданско-процессуальный кодексы), КЗоТ получил законодательное и нормативное сопровождение в виде постановлений и распоряжений государственных органов, развивавших и конкретизировавших трудовое право.

Сам процесс кодификации, систематизации обязательных для исполнения постановлений в сфере труда, безусловно, был нужен. Однако первым и необходимым шагом к введению в действие нового КЗоТ стала отмена прежних постановлений государства, коих накопилось после 1918 г. почти 600. С принятием КВОТ в конце 1922 г. открылся новый этап формирования трудового законодательства. Статистика 1923 г. фиксировала ежемесячное появление до 30 различных актов в сфере труда. Разрастание нормативного регулирования потребовало ввести понятие Действующего законодательства о труде (ДЗоТ) и выпускать от имени НКТ специальные сборники, внутри которых вводились тематические группировки, отражавшие привязку к главам КЗоТ.

Так, один из первых кодификационных сборников, включавший в себя перечень решений за период с конца 1922 г. по июль 1925 г. в разделах «Вознаграждение по труду» и «Гарантии и компенсации», содержал перечень свыше 220 документов, хотя сами специалисты считали, что наиболее значимых актов

по регулированию заработной платы там не более десятой части³. Первое из постановлений, разъяснявших применение норм КЗоТ на практике, датировано 10 ноября 1922 г., в нем толковалась статья Кодекса об обязательном минимуме заработной платы⁴.

Особую и весьма трудоемкую часть в развитии трудового законодательства составляла работа по взаимоувязыванию деятельности НКТ и других наркоматов и ведомств в трудовой сфере. Скажем, для того чтобы разрешить вопрос об организации особых сессий народных судов по трудовым спорам, потребовалось четырехмесячное (с декабря 1922 г. по конец марта 1923 г.) согласование норм УК и УПК со статьями КЗоТ с выпуском НКТ и НКЮстом соответствующих циркуляров, поскольку речь шла о подсудности трудовых споров с их отнесением к разряду уголовных или гражданских дел. Как правило, в уголовном порядке шло рассмотрение дел в отношении должностных лиц (т.е. нанимателей) по ряду статей УК о должностных правонарушениях⁵.

Векторы трансформации КЗоТ в оценках специалистов – «трудовиков»

Приведем перечень устанавливаемых КЗоТ базовых положений, которые считались незыблемыми с позиций дальнейшей эволюции трудового законодательства (в передовой статье ведомственного журнала НКТ РСФСР «Вопросы труда» за 1923 г. они определялись как «неубиваемые»): Кодекс распространяет свое действие на всех работников по добровольному найму; для регулирования безработицы создаются биржи труда; за работниками закрепляются минимальные гарантии условий труда; Кодекс ограничивает права нанимателей, особенно при увольнении работников; определяет порядок и размеры оплаты труда, а также статус профсоюзов по представительству и защите интересов работников и создание специальных органов для разрешения конфликтов⁶.

При этом специалисты в области трудового права уже с первых лет введения КЗоТ отмечали наличие сложностей в его практическом применении, исходящее из неясностей в толковании

³ Вопросы труда. 1926. № 1. С. 57.

⁴ Вопросы труда. 1923. № 2. С. 36.

⁵ Вопросы труда. 1923. № 2. С. 62.

⁶ Вопросы труда. 1923. № 1. С. 2–3.

его базовых понятий. Например, очень много коллизий возникало вокруг ст. 47, определявшей порядок увольнения работников. Известный правовед И.С. Войтинский указывал, что работник обладал определенной защитой от произвольного толкования нанимателем причины для его увольнения, поскольку все случаи увольнения требовали рассмотрения в расценочно-конфликтных комиссиях (РКК) на производстве, создававшихся на паритетных началах из представителей профсоюза и администрации. При этом он допускал, что на практике такая защитная гарантия «не является безусловной»⁷.

Однако уже 6 марта 1929 г. СНК СССР принял постановление об укреплении трудовой дисциплины на производстве, расширившее полномочия администрации при наложении взысканий на работников за нарушение режима труда. Своего рода индикатором разрушения защитной функции закона стало ужесточение карательных мер. Если ранее п. «г» ст. 47 предусматривал увольнение только при систематическом нарушении трудовой дисциплины, то теперь администрация могла уволить работника за первое же грубое нарушение.

В свою очередь и НКТ расширил простор действий администрации при увольнении работников, постановив, что предварительному рассмотрению в РКК подлежат только конфликты из-за увольнения из госучреждений по *непригодности*, но не по причине *неисполнения обязанностей*⁸.

Автор заметки в журнале «Вопросы труда» В. Левенстерн, ратовавший за принятие специального закона о трудовой дисциплине, сетовал, что закрепленная в КЗоТ (ст. 47) норма обжалования увольнения через РКК «может быть вредна», поскольку затягивает и затрудняет увольнение «нерадивых» работников⁹.

В отличие от правоведов старшего поколения (И. Войтинского, В. Догадова, А. Ляха и др.), он выступал за радикальное подчинение трудового законодательства нуждам государства, четко уловив, что настало время «ломки» тех положений КЗоТ, которые сдерживали мобилизационные намерения в использовании рабочей силы. В разгар кампании начала 1930-х гг. по борьбе

⁷ Вопросы труда. 1924. № 7–8. С. 79–80.

⁸ Вопросы труда. 1930. № 9. С. 79.

⁹ Левенстерн В. Законодательное регулирование вопросов трудовой дисциплины // Вопросы труда. 1930. № 4. С. 55–61.

с «уклонизмом» в среде специалистов и квалифицированных работников он предлагал принудительно перебрасывать их на другое место работы. При этом ст. 37 КЗоТ предусматривала, что перевод работника на другое место, в том числе и со сменой местожительства, возможен только при его согласии, что можно было обеспечить только за счет экономических стимулов (льгот, более высокой зарплаты, должности и т.д.). Более того, согласно ст. 46 КЗоТ в случае нежелательного перемещения работник мог воспользоваться правом оставить работу, предупредив администрацию за неделю до этого, и ему обязаны были выплатить выходное пособие. Левенстерн категорично настаивал на рассмотрении КЗоТ в этой части¹⁰.

Когда ситуация с трудовыми мобилизациями квалифицированных работников потребовала административно-директивных решений, в частности, при кадровом обеспечении «ударныхстроек» пятилетки, а также для возвращения на производство лиц, работавших не по своей прямой специальности, скажем, инженеров, трудившихся в финансовых органах и т.д., о соблюдении «чистоты» КЗоТ уже никто не заботился. Межведомственные комиссии, созданные из представителей заинтересованных ведомств, профсоюзов и НКТ, наделялись полномочиями «преодолевать» принцип добровольности при перебросках работников, применяя к «уклонистам» уже не пряник, а кнут.

Еще один вектор изменений КЗоТ касается работы товарищеских судов на предприятиях. Правительство РСФСР издало постановление об их организации на базе профсоюзов 26 марта 1928 г. Эти суды должны были разбирать так называемые мелкие дела о стычках, склоках, оскорблениях и т.д. Однако до 1930 г. данное постановление носило «спящий» характер. Теперь же практику товарищеских судов было решено сфокусировать на борьбе с нарушениями трудовой дисциплины (опоздания, прогулы, пьянство и т.д.), а циркуляр НКЮст РСФСР от 4 августа 1930 г. предусматривал привлекать через них к ответственности уклонявшихся от трудовой мобилизации, причем на разбор дел отводился всего лишь недельный срок.

Товарищеские суды организационно имитировали суды настоящие, с выступлением под протокол обвинителей,

¹⁰ Вопросы труда. 1931. № 3–4. С. 137–139.

свидетелей и защитников. Как правило, наряду с общественными порицаниями, они налагали и небольшие денежные штрафы. В пропаганду мер общественного воздействия на «нерадивых» работников отмечалось: «Товарищеские суды представляют собой прекрасную массовую ничего не стоящую государственному бюджету школу подготовки для органов юстиции кадров судей – пролетариев, способных проводить четкую классовую линию в работе органов суда и прокуратуры»¹¹.

Однако одними общественными судами технологии пресечения «уклонизма» от трудовых мобилизаций не ограничивались. Дело в том, что сами работодатели нередко препятствовали перемещениям в другие места ценных специалистов. Для борьбы с этим явлением использовались в расширенном толковании ст. 132 и 133 УК РСФСР, предусматривающие за должностные правонарушения (в частности – неисполнение постановлений, регулирующих сферу труда) наказания – от крупных штрафов до исправительно-трудовых работ.

Другим важнейшим направлением очевидного «выхолащивания» защитных функций КЗоТ 1922 г. было постепенное отвоевание этих функций у профсоюзов. При принятии трудового Кодекса считалось «неотменяемым» записанное в нем положение об особом праве профсоюзов на представительство и защиту интересов работников перед нанимателями (ст. 158). Известный «трудовед» В.М. Догадов выступал ярким сторонником ввода в трудовое законодательство «профсоюзного права» как отдельного направления. Он доказывал, что наличие у профсоюзов функционального двуединства (защитной и производственной роли, связанной с участием в организации и регулировании производственных, хозяйственных процессов) логично предполагало законодательное закрепление [Догадов, 1928].

Сторонники разработки «профсоюзного права» ссылались также на сложившуюся практику наделения профсоюзов определенными налоговыми привилегиями, которые в частности касались конкретных стачечных/забастовочных фондов. Напомним, что во второй половине 1920-х гг. ВЦСПС периодически проводил кампании по сбору средств путем отчисления от заработков работников в особый фонд поддержки бастовавших

¹¹ Вопросы труда. 1930. № 1. С. 49–50.

рабочих в других странах (шахтеры в Великобритании, лесорубы в Норвегии и др.). По ходатайству ВЦСПС принимались специальные правительственные постановления, освобождающие эти средства от налогообложения. Аналогичные профсоюзные фонды легализовались властью в случае проведения забастовок и внутри страны – на частных и концессионных предприятиях (особенно крупных), когда речь шла о содержании бастующих работников в течение недели и более. Так, во время длительной забастовки рабочих концессии «Лена Голдфилдс Лимитед» (июнь – июль 1930 г.) для оплаты бастовавшим пособия в размере 2/3 тарифной ставки профсоюзам консолидированно поступило 335 тыс. руб.¹²

Однако в конце 1920-х гг. произошла смена приоритетов в профсоюзной деятельности: руководство ВЦСПС во главе с М.П. Томским обвинили во впадении «в тред-юнионизм» и чрезмерной фиксации на защитной функции вопреки государственным потребностям в более активном участии профсоюзов в развитии производственной деятельности. И хотя утверждалось, что обе задачи профсоюзов должны взаимодополнять друг друга, но на практике защитные функции профсоюзов «таяли» (их роль при рассмотрении трудовых конфликтов, связанных с увольнением работников и при заключении коллективных договоров, неуклонно сокращалась), а обязательства возрастали. С массовым распространением ударничества и «соцсоревнования» «боевыми задачами» профсоюзов объявлялись борьба за дисциплину труда против «дезорганизаторов производства», наделение их дисциплинарными обязанностями в противовес защитной работе.

Взаимосвязи КЗоТа с другими кодексами

КЗоТ и Гражданский кодекс (ГК). По общему признанию правоведов, введение Гражданского, а, затем, почти через год, Гражданско-процессуального кодекса (ГПК), предоставляло максимум возможностей частному сектору экономики. В то же время КЗоТ устанавливал минимум норм условий труда и правовых гарантий в обстановке разнообразия экономических форм. Как правило, правоведы при применении общих норм ГК к трудовому праву исходят из понятия «свободы договора», то есть выявляют

¹² ГАНУ. Ф. Р-47. Оп. 5. Д. 105. Л. 50–50 об.

в договорных отношениях степени ограничений, налагаемых на стороны. КЗоТ ставил определенные границы для реализации трудовых договоров. Прежде всего – в частном секторе, хотя и в государственном тоже: согласно ст. 4 наниматель был обязан обеспечить условия труда не хуже установленных действующим законодательством.

В каких сферах применения ГК возникали трудовые отношения? Перечислим основные: ст. 5 – право организации частным лицом промышленных и торговых предприятий; ст. 9 – право подростков по достижении 14-летнего возраста распоряжаться своим заработком самостоятельно; ст. 54–57 – регламентация допустимого количества наемных работников в частных предприятиях; ст. 101 – заложенное имущество собственника обращается на покрытие задолженности по заработной плате и соцстрахованию работников. Фактически это были так называемые особые пункты, регулировавшие отношения предпринимателей с работниками. Во всех остальных случаях трудовые отношения в частном секторе подпадали под статьи КЗоТ, связанные с наймом и условиями труда в любых организациях вне зависимости от форм собственности.

КЗоТ и Земельный кодекс (ЗК). Земельный кодекс, принятый 30 октября 1922 г. (неделей раньше КЗоТ), содержал в себе ряд принципиальных положений, связанных с трудом и трудовыми отношениями. Так, в нем содержались такие ключевые понятия, как «трудовое пользование землей», устанавливающее право граждан РСФСР получить землю для обработки ее своим трудом (ст. 9); «вспомогательный наемный труд в трудовых земледельческих хозяйствах» (ст. 39–41). В частности, ст. 39 определяла условия, при которых допускалось применение наемного труда как такового; ст. 40 конкретизировала это условие: наем работников допустим «лишь при непременном сохранении применяющим его хозяйством своего трудового строя, т.е. при условии, если все наличные трудоспособные члены хозяйства наравне с наемными рабочими принимают участие в работе хозяйства»; ст. 41. устанавливала, что наемный труд при его применении подлежал наблюдению и контролю со стороны наркоматов труда, земледелия и профсоюзных органов.

Особенность применения норм трудового права в сельском хозяйстве состояла в том, что изначально регулирование

трудовых отношений в данной сфере не включалось в КЗоТ. Вопреки провозглашенной «всеохватности», его положения не распространялись на ряд категорий работников, имевших особые условия труда (помимо военнослужащих и приравненных к ним, это были сезонные и сельскохозяйственные рабочие, работавшие на дому и т.д.). Для них могли применяться общие нормы КЗоТ, например, по охране труда, соцстрахованию, но не работали положения, связанные с продолжительностью рабочего дня и отпуска, гарантиями и компенсациями, правилами увольнения и т.д. Имелась и специфика действия защитных функций (права работника и обязанности нанимателя). Поэтому в статьях КЗоТ о примирительно-третейских органах не прописывались таковые для сельскохозяйственной сферы.

Только в 1925 г. в трудовом законодательстве конституировался орган, регулировавший трудовые конфликты в деревне – так называемые «примирительные комиссии» при местных органах власти с представительством в них профсоюзов сельскохозяйственных и лесных рабочих (постановление НКТ, НКЗем, НКЮ РСФСР от 1 мая 1925 г.)¹³. Однако их работа оценивалась как малоэффективная в сравнении с аналогичными органами в городах (Примирительные камеры и Третейские суды). Так, проведенное Сибтрудом обследование действия примирительных комиссий в крае в 1927/28 хоз. году установило, что охвату конфликтов в деревне препятствует традиция регулировать споры в формате «обычного права», не прибегая к советским органам. Но даже в случае возбужденных дел между нанимателями и батраками, пастухами и др. рассматривались и разрешались не более 60% случаев¹⁴. И хотя по общему правилу трудового законодательства, конфликты помимо примирения сторон могли передаваться в народные суды по трудовым делам, однако в силу традиционных отношений в земельных обществах/общинах споры и противоречия в сфере наемного труда вплоть до принудительной коллективизации сельские жители решали преимущественно вне институтов власти.

¹³ ГАНО. Ф. Р-532. Оп. 1. Д. 711. Л. 109.

¹⁴ ГАНО. Ф. Р-532. Оп. 1. Д. 1534. Л. 12 об.

Взаимосвязь и синхронизация КЗоТ с Исправительно-трудовым кодексом (1924)

Наиболее рельефно трудовое законодательство увязывалось с системой исполнения наказаний, где государство стремилось достичь максимальной упорядоченности в сфере использования труда заключенных и осужденных без лишения свободы (так называемых принудчиков, приговоренных судами к исправительно-трудовым работам без изоляции в местах заключения). Данная задача решалась в рамках специального Исправительно-трудового кодекса (ИТК) РСФСР, не имевшего аналогов во взаимодействии КЗоТ с Гражданским и Земельным кодексами. ИТК был принят в 1924 г. во исполнение тезиса о том, что «труд исправляет нарушителей закона» и действовал с поправками и изменениями вплоть до принятия новой его редакции в 1933 г.¹⁵

Базовая платформа ИТК-1924 состояла в синхронизации принципов организации труда осужденных с теми, которые существовали в «обычной» сфере труда, основанной на КЗоТ. Соответственно, ст. 29 (условия труда лиц, отбывающих принудительные работы без содержания под стражей) и ст. 57 ИТК (условия труда заключенных) устанавливали, что в части условий и охраны труда, времени отдыха и регулирования рабочего режима требовалось полностью обеспечивать соответствие группе статей КЗоТ (ст. 94–144). В частности предусматривалась оплата труда, где нормы и порядок выплат устанавливало Главное управление мест заключения (ГУМЗ) НКВД РСФСР по согласованию с Наркоматом труда; продолжительность труда не должна была превышать 8 часов для взрослых и 6 часов для подростков; сверхурочные работы допускались в исключительных случаях; в воскресенье устанавливался еженедельный отдых. Особой регламентации подлежал труд женщин и несовершеннолетних. Все положения охраны труда, определяемые для вольного найма, также синхронизировались в двух кодексах. Безусловно, для заключенных существовал ряд режимных ограничений: труд был обязательным для всех способных к нему заключенных; виды и характер труда устанавливались руководством

¹⁵ См. текст ИТК: ГУЛАГ: Главное управление лагерей. 1918–1960. М., 2000. С. 30–56.

мест заключения; на внешние работы заключенные выводились под конвоем и т.д.

Условия труда отбывающих принудительные работы без содержания под стражей были приближены к тем, что распространялись на «правовое» население. Им выплачивалась зарплата согласно КЗоТу (ст. 31), однако 25% от нее удерживались в пользу организаторов работы (ст. 33). Им предоставлялись двухнедельные отпуска спустя 5½ месяцев непрерывной работы (ст. 37), а также отпуска по болезни и материнству (ст. 38). При этом время, проведенное в отпуске, засчитывалось лишь осужденным из трудящейся среды (ст. 39), что было проявлением «классового подхода».

Условия труда для заключенных предусматривали целевое обучение профессии, что облегчало возможность после освобождения найти себе занятие (ст. 51). За работу полагалось вознаграждение (ст. 70), которое составляло до 75% от тарифов отраслевых профсоюзов. Все трудовые выплаты в местах заключения освобождались от налогов и сборов (ст. 77). Кроме того, за производительный труд была предусмотрена система зачетов – 2 дня работ за 3 дня лишения свободы (однако данная норма распространялась только на лиц из «трудящейся среды»).

В 1925 г. ГУМЗ НКВД реализовал новацию, которая касалась заключенных из крестьянской среды (они составляли половину от общего числа лишенных свободы). Для них вводилась практика отпуска на полевые работы (сроком до 3 месяцев) к своей семье. По его завершении заключенный крестьянин мог рассчитывать на применение к нему той самой системы зачета. Данная мера имела продолжение и в 1930-е гг., что было закреплено в ИТК 1933 г., однако статистику ее реального применения обнаружить не удалось¹⁶.

Соблюдение положений КЗоТ в пенитенциарных учреждениях возлагалось на местные аппараты Наркомата труда (ст. 81), чьи специалисты имели полномочия посещения мест лишения свободы.

Генезис и становление лагерной системы отчетливо демонстрировали вектор движения от «исправления трудом»

¹⁶ Красильников С.А. Между правом и наказанием: труд в раннесоветском обществе // Quaestio Rossica. Т. 5. 2017. № 4. С. 1031–1033.

к «наказанию трудом». В «Положении о лагерях», принятом постановлением СНК ССР от 7 апреля 1930 г.,¹⁷ где имелся раздел «Общие условия труда заключенных» (ст. 18–28), вместо прямых ссылок на КЗоТ делались отсылки на межведомственные соглашения ОГПУ и Наркомата труда, что на практике означало отклонение от принципов КЗоТ. Так, в ст. 27 «Положения» говорилось о том, что «рабочий день заключенных, по общему правилу, не может превышать 8 часов». Однако далее оговаривалась возможность отступления от этой нормы с разрешения Наркомата труда. В ст. 28 говорилось, что нормы оплаты труда заключенных устанавливаются ОГПУ по соглашению с НКТ. В то же время в ст. 25 содержалось лишь указание на существующие виды премирования за труд: денежное вознаграждение; выдача усиленного продовольственного пайка; возможность перевода на льготный режим и досрочное освобождение. Это позволяло лагерному начальству произвольно манипулировать установленными видами стимулирования труда заключенных.

Сравнение базовых документов 1920-х и начала 1930-х гг. в части регулирования трудовых процессов в местах лишения свободы выявляет четкую тенденцию вывода «режимного труда» из сферы действия обычного трудового права и его перемещение в сторону регулирования особыми ведомственными нормативными документами. Соответственно, работники местных органов Наркомата труда исключались из контроля над соблюдением положений КЗоТ в местах заключения.

Как рынок труда трансформировался в «трудовой фронт» первой пятилетки

Видный специалист в области трудового права А. Лях, подводя в 10-летнюю годовщину революции (1927 г.) итоги законодательной работы советской власти, осторожно заметил, что Кодексу о труде предстоит в недалеком будущем претерпеть неизбежную эволюцию: «Основной принцип КЗоТ – установление гарантированного минимума условий труда с правом сторон устанавливать улучшенные условия труда в договорном порядке вступает на данной стадии в некоторое противоречие с хозяйственной политикой Союза». По его мнению, вступление

¹⁷ См.: ГУЛАГ: Главное управление лагерей. 1918–1960. М., 2000. С. 66–72.

в действие принципов централизованного планирования создает необходимость вводить ограничения и в сферу регулирования условий труда работников по найму. Он иллюстрировал это на примере начавшейся замены минимальных гарантированных КЗоТ трудовых норм так называемыми твердыми нормами, которые оказывались максимальными и не подлежавшими превышению. В частности, твердые тарифы оплаты труда были введены для ряда ответственных работников¹⁸.

По мере того, как государство законодательно утверждало лимиты по тем или иным вопросам труда (на фонд заработной платы, на оплату командировочных средств и т.д.), устанавливался потолок, или максимум трудовых прав. В случае, если пункты в договоре, улучшавшие положение работников, вступали в противоречие с предельными нормами закона, они должны были признаваться недействительными. Тем самым потенциал договорных принципов в поле трудовой конфликтологии резко сокращался, а в последующем коллективные договоры стали играть чисто формальную, декоративную роль. В этой же логике событий было предопределено снижение роли примирительно-третейских органов в качестве регуляторов трудовых отношений, а затем и их исчезновение.

Радикальный «перелом» в сфере трудового найма знаменовало принятие постановления ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. «О порядке найма и распределения рабочей силы и борьбе с текучестью рабочей силы»¹⁹, в развитие которого те же органы в течение 1931 г. приняли более 10 постановлений, конкретизировавших комплекс поощрительных и запретительных мер в сфере государственного регулирования в распределении рабочей силы²⁰.

Базовая причина происходивших трансформаций – императивы государства. Переход экономики к мобилизационной модели в конце 1920-х гг. потребовал «подгонки» КЗоТ под новую реальность. С одной стороны, неприкосновенные статьи не изменялись, но и не применялись на практике, с другой – государство вводило требуемые изменения в трудовом законодательстве, игнорируя их несоответствие «неубиваемым» нормам КЗоТ. Тем самым законодательство становилось инструментом,

¹⁸ Вопросы труда. 1927. № 10. С. 126–127.

¹⁹ Сборник законов. 1930. № 60. Ст. 641.

²⁰ Вопросы труда. 1932. № 11–12. С. 39.

сопровождаящим и обслуживавшим интересы институтов власти в противовес базовым интересам и потребностям трудящихся, изначально заложенный в КЗоТ баланс прав и обязанностей работников и нанимателей в сфере труда разрушался.

В 1920 г. одна из первых советских специалистов по трудовому праву З.Р. Теттенборн пророчески написала: «Главная и самая поразительная особенность организации труда в советском строе – это то, что труд перестал быть наемным. Советская Россия не знает ни “свободного” договора найма, ни всех связанных с этим понятием правоотношений. Рабочие и служащие работают не потому, что они наняты, но потому, что государство обязывает их трудиться»²¹.

Литература

Андрюшин Е.А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов. М.: Новый Хронограф, 2012. 464 с.

Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. 180 с.

Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л.: ГИЗ, 1925. 364 с.

Догатов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. М.-Л.: ГИЗ, 1928. 176 с.

Киселев И.Я. Трудовое право в тоталитарном обществе. Из истории права XX века. М.: ИНИОН, 2003. 84 с.

Статья поступила 17.10.2022

Статья принята к публикации 10.11.2022

Для цитирования: *Красильников С.А.* КЗоТ 1922 г.: взлет и деформации раннесоветского трудового законодательства // ЭКО. 2023. № 1. С. 24–42. DOI: 10.30680/ЕСО0131-7652-2023-1-24-42

Summary

Krasilnikov, S.A., *Doct. Sci (History).* E-mail: krass49@gmail.com

Institute of History, SB RAS, Novosibirsk

The Labor Code of 1922 [KZoT]: Rise and Deformations of Early Soviet Labor Law

Abstract. The end of 1922 is notable for the country's history not only for the completion of the Civil War, but also for the formation of the legal foundations for the transition to civil peace. The Code of Labor Laws (KZOT) occupied a special position among others by the scale of “coupling” with them due to the operation of the constitutional principles of compulsory and universal labor. Codification

²¹ *Теттенборн З.Р.* Советское законодательство о труде. М., 1920. С. 32.

of the extensive labor legislation of the early Soviet period reflected the general trend of the steady etatization of social and labor relations, thus violating the balance of rights and obligations between the employee and the employer laid down in the Labor Code. The state has provided its interests and needs, transforming the Code by “washing out” of its protective functions of workers and increasing forms of mobilization and forced labor.

Keywords: *early Soviet Codes; labor legislation; statization of labor; protective functions; punishment by labor; workers' rights*

References

Andryushin, E.A. (2012). *From the history of the labor legislation of the USSR and the policy of the Soviet government in the field of labor resources*. Moscow. New Chronograph Publ. 464 p. (In Russ.).

Dogadov, V.M. (1928). *Legal status of trade unions of the USSR*. Moscow – Leningrad. GIZ Publ. 176 p. (In Russ).

Kiselev, I. Ya. (2003). *Labor law in a totalitarian society*. From the history of law of the twentieth century. Moscow. 2003. INION Publ. 84 p. (In Russ)

Warshawsky, K.M. (1924). *Labor law of the USSR*. Leningrad: Academia Publ. 180 p. (In Russ).

Voitinsky, I.S. (1925). *Labor Law of the USSR*. Moscow – Leningrad. GIZ Publ. 364 p. (In Russ).

For citation: Krasilnikov, S.A. (2023). The Labor Code of 1922 [KZoT]: Rise and Deformations of Early Soviet Labor Law. *ECO*. No. 1. Pp. 24–42. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2023-1-24-42