Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

Серия «Ярославская юридическая школа начала XXI века»

А. М. Лушников, М. В. Лушникова

Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени

(сравнительно-правовое исследование)

Том 2

Монография

Ярославль 2010

УДК 349.2+349.3 Серия основана в 2000 году
ББК Х 627
Л 87

Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве научного издания. План 2009/10 года

Рецензенты:
К. Н. Гусов, доктор юридических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ;
кафедра трудового права и права социального обеспечения
юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова

Л 87

Лушников, А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): монография: В 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – Т. 2. – 363 с. (Серия «Ярославская юридическая школа начала XXI века»)

ISBN 978-5-8397-0733-7

Настоящая монография представляет собой первое комплексное исследование истории отечественной науки трудового права и права социального обеспечения через научные биографии ее наиболее видных представителей. Данный процесс рассмотрен в контексте развития данных наук в странах Запада.

Для специалистов в области трудового права и права социального обеспечения, истории государства и права России, сравнительного правоведения.

УДК 349.2+349.3
ББК Х 627

© Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, 2010

ISBN 978-5-8397-0733-7

Глава 4. **Советская школа трудового права и права социального обеспечения: этапы развития**

Истинно велик тот человек, который сумел овладеть своим временем.

Гесиод (VIII–VII в. до н. э.), древнегреческий поэт

4.1. Еще раз о Москве и школе И. С. Войтинского
(Г. К. Москаленко, Я. Л. Киселев, С. С. Каринский, В. И. Смолярчук)

В настоящее время у нас есть все основания говорить о «школе И. С. Войтинского». Напомним, что он около пятнадцати лет преподавал на юридическом факультете (правовом отделении ФОН) МГУ (затем в МЮИ), причем почти все это время заведовал кафедрой трудового права. Большинство персонажей, о которых пойдет речь в этом параграфе, были не только студентами, но и аспирантами или соискателями ученого. Н. Г. Александрову и К. П. Горшенину, также бывшим ученикам Иосифа Савельевича, будут посвящены специальные параграфы. В этом ряду несколько особняком находится В. И. Смолярчук, но его с определенной долей условности можно считать учеником Г. К. Москаленко, т. е. его принадлежность к названной школе не должна вызывать сомнений.

Одним из первых учеников И. С. Войтинского был **Георгий Кириллович Москаленко** (1901–?). Он родился 13 июня 1901 г. в г. Владимире в семье железнодорожника[1]. В 1918 г. он завершил обучение во Владимирской гимназии и начал работу в губернских советских органах. В 1919 г. он перебирается в Москву, где работает контролером, а затем инспектором рабоче-крестьянской инспекции на железной дороге. В 1923–1929 гг. он сначала работает в профсоюзах, а затем (с 1925 г.) членом Московского губернского суда. Одновременно в 1922 г. он поступает на правовое отделение ФОН МГУ, которое оканчивает в 1925 г. (специа-

[1] См.: Архив МГУ. Ф. 1. Оп. 34. Л. Д. 6124 (личное дело Г. К. Москаленко).

лизировался на гражданском и трудовом праве, защитил дипломную работу на тему «Проблема юридических лиц в буржуазной юриспруденции» в 1927 г.). Занятия по трудовому праву у него вел И. С. Войтинский. Обучение в классической гимназии способствовало тому, что он знал немецкий, английский, французский и латинский языки. В 1929–1941 гг. он последовательно работает в профсоюзных органах (в том числе юрисконсультом ЦК профсоюза строителей в 1931–1937 гг.), членом Московского областного суда, а в 1938–1941 гг. – старшим научным сотрудником Всесоюзного института юридических наук (ВИЮН). В 1940 г. он защищает кандидатскую диссертацию «Правовое регулирование рабочего времени рабочих и служащих», а в 1942 г. утверждается в звании доцента. Его преподавательская деятельность началась в 1933 г. в Московском институте советского права, а продолжилась в 1935 г. в Высшей школе профсоюзного движения, где с 1940 г. он возглавил кафедру трудового права. В армии он не служил из-за инвалидности, но война коснулась и его семьи. Сын Георгия Кирилловича погиб на фронте. В 1941–1948 гг. Москаленко заведовал кафедрой трудового права в Московском юридическом институте, в 1948–1949 гг. был заместителем директора по научной работе и заведующим кафедрой трудового права Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ). Параллельно до 1945 г. являлся старшим консультантом Наркомата юстиции СССР, а с 1945 г. возглавлял отдел вузов Управления учебных заведений. В 1949–1952 гг. Георгий Кириллович заведовал редакцией советского государства и права Главной редакции Большой советской энциклопедии. Уже к началу работы в МГУ он имел более 50 научных работ[2], а впоследствии их число превысило 100. Член РКП (б) в 1918–1920 гг., повторно вступил в ВКП (б) в 1944 г.

В должности и. о. заведующего кафедрой трудового права МГУ он состоял с середины 1953 до середины 1954 гг., а по совместительству преподавал до июля 1955 г. Педагогическую деятельность Георгий Кириллович осуществлял и в Военно-юридической академии, где его слушателем был В. И. Смолярчук, а также в Мо-

[2] См.: Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. М., 1944; Москаленко Г. К. Переводы и командировки по советскому праву. М., 1952 и др.

сковской заочной школе профессионального движения. После увольнения из университета Москаленко продолжил научную работу старшим научным сотрудником в Институте права (впоследствии ИГП АН СССР) и в 1965 г. защитил докторскую диссертацию «Коллективный договор по советскому праву» (о завершении работы над ней он указывал а анкете еще в 1952 г.). С этой проблемой было связано большинство его публикаций начиная с конца 1940-х гг.[3] Последняя известная нам публикация Москаленко датируется 1972 г.[4], а его дальнейшая судьба нам неизвестна.

Георгий Кириллович обосновал или поддержал ряд положений, значимых для советской науки трудового права. В качестве *принципов трудового права* он называл право на труд, право на оплату труда по количеству и качеству в форме заработной платы, право на отдых, право на государственное обеспечение в порядке социального страхования, право на бесплатное производственное обучение, право работников на объединение в профсоюзы, обязанность соблюдать трудовую дисциплину и др.[5]

Г. К. Москаленко подчеркивал, что *изменение условий трудового договора* о предмете деятельности и месте работы называется переводом. Под предметом деятельности им понималась рабочая специальность или должность. Под местом работы – предприятие (учреждение), в котором осуществляет свои функции работник, а также местность (город, село и т. п.), где находится это

---

[3] См.: Москаленко Г. К. Правовые вопросы коллективного договора // Профессиональные союзы. 1947. № 8; Его же. Коллективный договор в СССР // Советские профсоюзы. 1952. № 2; Его же. Советский коллективный договор на первом этапе своего развития // Советское государство и право. 1958. № 4; Коллективный договор по советскому праву. М., 1960. Его же. Коллективный договор в период развернутого строительства коммунизма в нашей стране. М., 1961; Его же. Хозяйственная реформа и коллективный договор // Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1970 и др.

[4] См.: Москаленко Г. К. О функциях советских профсоюзов // Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих: Сб. М., 1972. С. 45–59.

[5] См.: Москаленко Г. К. К вопросу о кодификации советского законодательства о труде // Вопросы кодификации: Сб. М., 1957. С. 125–133.

предприятие[6]. Таким образом, он констатировал, что КЗоТ 1922 г. дал основания для так называемого «узкого» определения перевода как изменения одного из необходимых условий трудового договора: рода работы (трудовой функции) или места работы.

Отметим его интерес к зарубежному трудовому праву и истории права. По мнению Г. К. Москаленко, англичане разработали модель правового регулирования продолжительности рабочего времени исходя из трех категорий работников: малолетние; подростки и женщины; взрослые мужчины. Эта модель была рецептирована многими странами, включая Россию. Первоначально встал вопрос об ограничении рабочего дня малолетних. Именно на них наиболее губительно сказывался непосильный труд, жестокость хозяев, последствия антисанитарии и промышленный травматизм. В 1802 г. по инициативе Р. Пиля в Англии принимается Закон «О здоровье и нравственности учеников», который стал вообще первым фабричным законом. Этот приоритет подчеркивался и советским ученым[7]. Отметим, что он был достаточно авторитетным специалистом по историко-правовой проблематике[8].

Г. К. Москаленко интересовала и практическая сторона трудового права. Так, он проанализировал порядок рассмотрения трудовых дел в суде в условиях Великой Отечественной войны. Преимущественно основанием возникновения индивидуальных трудовых споров были незаконные увольнения, невыплата или выплата в неполном объеме заработной платы и компенсационных выплат[9]. При этом большинство дел разрешалось на основе «Правил о применении третейского и судебного рассмотрения

[6] См.: Москаленко Г. К. Переводы и командировки по советскому праву. М., 1953. С. 10–11.

[7] См.: Москаленко Г. К. Методическое письмо о преподавании курса трудового права в юридических школах. М., 1941. С.4–5.

[8] См.: Москаленко Г. К. Первый советский Кодекс законов о труде // Проблемы социалистического права. 1939. № 1. С. 116–124; Его же. За подлинно научную разработку коренных вопросов науки истории советского государства и права // Советское государство и право. 1956. № 6. С. 3–11; Его же. К вопросу о первом коллективном договоре в России // Вопросы истории. 1961. № 6 и др.

[9] См.: Генкин Д. М., Серебровский В. И., Москаленко Г. К. Судебная практика по гражданским делам. М., 1943. С. 26–29.

трудовых конфликтов» от 28 августа 1928 г. Комментировал он и текущее законодательство[10].

Заработная плата определялась им как «вознаграждение, уплачиваемое рабочим и служащим за выполнение ими своих трудовых обязанностей в размерах, установленных законом или на основе закона по количеству и качеству труда»[11]. Он одним из первых в начале 1950-х гг. начал писать о принципе материальной заинтересованности как важнейшем факторе улучшения оплаты труда[12].

Он констатировал, что хозяйственная реформа 1960-х гг. и последующие экономические реформы внесли свои коррективы в соотношение методов правового регулирования заработной платы, повышение ее роли как формы материального стимулирования из фондов материального поощрения на предприятии. Г. К. Москаленко обосновывал предложение о предоставлении сторонам коллективного договора права вносить улучшение в утвержденные системы заработной платы и решать некоторые другие тарифные вопросы с учетом особенностей данного предприятия[13]. Такая позиция встретила поддержку у части советских ученых-трудовиков[14], но не нашла отражения в нормативных актах, регулирующих заработную плату в условиях экономической реформы.

В целом он отстаивал положение, согласно которому коллективный договор не только должен иметь информационное и идеологическое значения, но и содержать локальные нормы трудового права.

Еще одним учеником И. С. Войтинского был **Яков Львович Киселев** (1903–1966). Он родился 15 апреля 1903 г. в Мелитополе в семье служащего, впоследствии жил в Крыму. После революции

[10] См.: Москаленко Г. К. Закон о государственных пенсиях // Советское государство и право. 1956. № 6. С. 12–21.

[11] Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. М., 1947. С. 177.

[12] См.: Москаленко Г. К. Принцип материальной заинтересованности – важнейший фактор улучшения оплаты труда работников МТС // Советское государство и право. 1954. № 6. С. 50–57.

[13] См.: Москаленко Г. К. Коллективный договор по советскому праву. М., 1960. С. 18.

[14] См.: Правовое положение профсоюзов в СССР / Под ред. Ф. М. Левиант, А. С. Пашкова. Л., 1962. С. 36 и др.

работал на заводе, по рекомендации парткома поступил на юридический факультет Ростовского государственного университета, который окончил в 1924 г. Надо сказать, что в то время в университете был прекрасный состав преподавателей, включавший в себя профессоров А. А. Алексеева, С. Ф. Кечекьяна, А. М. Ладыженского, Т. М. Яблочкова и др. Курс трудового права читал профессор В. А. Гаген, о котором уже говорилось выше. После окончания университета Киселев был назначен заведующим юридическим отделом Совета профсоюзов г. Евпатории. В 1927 г. он по семейным обстоятельствам переехал в Москву и первоначально работал в Сергиево-Посадском совете профсоюзов. Первые его публикации конца 1920-х гг. в периодической печати, в том числе в журнале «Вопросы труда», носили сугубо прикладной характер[15]. Так, вместе с рядом других авторов он акцентировал внимание на невозможности расширительного толкования норм КЗоТ РСФСР 1922 г. и применения к трудовым отношениям норм гражданского права. Я. Л. Киселев отмечал, что нанявшийся, как правило, не несет имущественной ответственности, относя ее к сфере предпринимательского риска нанимателя. К тому же, основания материальной и гражданско-правовой ответственности довольно существенно разнятся, что делало невозможным, по утверждению Я. Л. Киселева, привлечение нанявшегося к ответственности по нормам ГК[16]. Яков Львович являлся одним из ученых-трудовиков, который занимался вопросами науки в связи с потребностями практики. В конце 1920-х гг. он перешел в профсоюз металлистов, а затем стал заведующим юридическим отделом Всероссийского профсоюза металлистов.

С начала 1930-х гг. началась его преподавательская работа по совместительству в Высшей школе профсоюзного движения (ВШПД). В это время Яков Львович под руководством И. С. Войтинского начал собирать материалы для научных исследований и готовился к окончательному переходу на преподавательскую

[15] См.: Киселев Я. Л. Сокращенная исковая давность по некоторым трудовым делам // Вопросы труда. 1928. № 4. С. 50–53; Его же. Срочные трудовые договоры и сфера их применения // Вопросы труда. 1928. № 7–8. С. 124–128; Его же. Закон о труде пастухов // Еженедельник советской юстиции. 1928. № 29. С. 812–814 и др.

[16] См.: Киселев Я. Л. 83 ст. КЗоТ и ее распространительное толкование // Вопросы труда. 1926. № 8–9. С. 105–109.

работу. В эти годы он получил широкую известность как автор чрезвычайно популярных сборников, написанных совместно с С. Е. Малкиным, посвященных различным аспектам трудового законодательства[17]. Дело доходило до курьезов, когда авторы сборника получали большое количество писем от читателей сборника с просьбой внести изменения в те или иные нормативные правовые акты. Вероятно, многие рабочие считали, что «товарищи Киселев и Малкин» собственноручно вносят изменения в эти акты. Наконец, в самом конце 1930-х гг. началась компания назначения профсоюзных работников на руководящие должности в промышленности. Так Киселев оказался директором Орловского металлургического завода. Однако он сосредоточился на правовых и организационных вопросах, доверив повседневное руководство и техническую сторону вопроса главному инженеру. Перед войной он вернулся в Москву. Отметим, что на протяжении всей своей научной деятельности Я. Л. Киселев постоянно выступал с лекциями перед рабочей аудиторией, профсоюзными активистами, руководителями и др.

В июле 1941 г. он добровольцем ушел на фронт, вступив в Коммунистический московский батальон. Вероятно, он мог погибнуть осенью 1941 г. в числе ополченцев из интеллигенции, не подготовленных и слабо вооруженных, брошенных на немецкие танки. Однако ему помогла известность как высококлассного правоведа, и в конце 1941 г. Яков Львович стал военным юристом, получив звание старшего лейтенанта. Почти всю войну он прошел в действующей армии, закончив ее майором и председателем военного трибунала дивизии. С боями он дошел до Берлина, был ранен и контужен, награжден четырьмя боевыми орденами и многими медалями.

После завершения войны Киселев остался членом военного трибунала советских оккупационных войск в Германии, проходил службу в Потсдаме. В 1947 г. был демобилизован. В этот период он стал преподавателем трудового права в Московском юридическом институте (МЮИ). Сначала он был старшим препода-

[17] См.: Киселев И. Я., Малкин С. Е. Важнейшие постановления по труду, действующие на 1 февраля 1931 г. М.; Л., 1931 (выдержало 10 изданий); Их же. РКК и трудовые конфликты. Законодательство с изменениями по 20 июня 1931 г. М., 1931.

вателем, затем стал доцентом и деканом одного из факультетов, в течение многих лет возглавлял профком МЮИ. Его кандидатская диссертация «Инспекция труда в СССР» была подготовлена в 1951 г. Он одним из первых предлагал четко разграничить государственную и общественную составляющие профсоюзного контроля[18]. В названной работе достаточно большое внимание уделено ответственности, прежде всего уголовной, за нарушение норм по охране труда. Ученый констатировал, что «борьба с капиталистическими элементами» стала официально провозглашаться важнейшей задачей инспекции труда в годы нэпа. Отсюда достаточно двусмысленная констатация ситуации: «Рабочие выражаются, что предприниматели боятся тени мимо идущего инспектора труда не менее, чем в первое время революции боялись одного упоминания про ЧК»[19].

В тот период Киселев являлся одним из ведущих специалистов по вопросам охраны труда[20]. Он определял охрану труда как совокупность правил и норм, устанавливающих систему технических, санитарных, организационных и других мероприятий, непосредственно направленных на создание безопасных и здоровых условий труда, обеспечение которых возлагается на работодателя под надзором и контролем органов государственного надзора и профсоюзного контроля. В советский период это определение охраны труда было доктринально ведущим, нашло отражение в законодательстве. К охране труда он подходил как к многоуровневому и многоаспектному явлению, нуждающемуся в комплексном анализе. Охрана труда виделась ему как сложное межотраслевое

---

[18] См.: Киселев Я. Л. Инспекция труда в СССР: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 1951. С. 18–19.

[19] Там же. С. 10–11.

[20] Киселев Я. Л. Надзор профсоюзов в области охраны труда и техники безопасности // Советское государство и право. 1959. № 5. С. 79–88; Его же. Некоторые вопросы охраны труда в советском трудовом праве // Вестник Моск. ун-та. Юридические науки. 1955. № 11. С. 93–107; Его же. Некоторые вопросы упорядочения законодательства об охране труда // Социалистический труд. 1957. № 3. С. 15–23; Его же. Охрана труда по советскому трудовому праву. М., 1962; Его же. Законодательство об охране труда и технике безопасности. М., 1960; Его же. Охрана труда. М., 1965; Его же. Охрана труда и техника безопасности. М., 1961 и др.

образование (комплексный институт отрасли права)[21]. Отметим, что ученый был автором первой в отечественной науке монографии, посвященной охране труда. Он рассматривал и другие проблемы трудового права[22]. Им подготовлен один из первых очерков о развитии советской науки трудового права[23]. В частности, впервые за много лет забвения он прямо связал начало преподавания трудового права с именем Л. С. Таля.

После объединения МЮИ и юридического факультета МГУ в 1954 г. Яков Львович продолжил преподавательскую деятельность. Он читал спецкурс по охране труда и вел семинарские занятия. Среди его учеников был С. А. Голощапов. В 1964 г. по состоянию здоровья он оставил преподавательскую деятельность, но продолжил сотрудничество с кафедрой, в том числе через совместные публикации[24]. Умер ученый в январе 1966 г.

К числу первых учеников И. С. Войтинского может быть отнесен и **Сергей Сергеевич Каринский** (1905–1984). Он родился 20 августа 1905 г. в с. Осташково Троицкой волости Московской губернии в семье инженера[25]. По семейной традиции старших сыновей в семье называли Сергеями, поэтому его отец, как впоследствии и старший сын, были Сергеями Сергеевичами. В 1920–1922 гг. он работал библиотекарем в Центральной рабочей библиотеке в Москве, жил в этот период на собственный заработок и одновременно в 1922 г. окончил школу второй степени. В 1922–1928 гг. С. С. Каринский учился в МГУ. Получение образования у него оказалось

---

[21] См.: Киселев Я. Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. С. 25–27, 110, 125.

[22] См.: Киселев Я. Л. О правовом регулировании рабочего времени // Советское государство и право. 1953. № 8.С. 45–56; Его же. Новое в практике заключения коллективных договоров // Там же. 1957. № 12. С. 36–45; Его же. О правовом положении профсоюзных организаций в СССР // Там же. 1956. № 4. С. 61–71 и др.

[23] См. Киселев Я. Л. Краткий очерк развития науки трудового права на юридическом факультете Московского университета // Ученые записки Московского университета. Труды юридического факультета. Вып. 180. Кн. 8. 1956. С. 145–152.

[24] См.: Надзор прокуратуры за соблюдением трудового законодательства / Под ред. Я. Л. Киселева и А. А. Абрамовой. М., 1965 и др.

[25] Биографические данные С. С. Каринского базируются на материалах его личного дела, хранящегося в архиве кадровой службы ИЗ и СП.

многоступенчатым: учебный план за правовое отделение ФОН 1-го МГУ он выполнил уже в 1925 г., дипломную работу подготовил в 1927 г., а диплом получил в 1928 г. Уже в студенческие годы определился его интерес к проблемам юридической ответственности, а его дипломная работа называлась «Имущественная ответственность государственных учреждений за вред, причиненный неправильными действиями должностных лиц (ст. 407 Гражданского кодекса)»[26]. Это исследование объемом 50 страниц начинается с экскурса во французское, германское и русское дореволюционные законодательства, при его подготовке использовано 29 наименований литературы. В этой работе в зачатке обозначены сюжеты, которые впоследствии будут глубоко исследованы ученым. С 1925 по 1928 гг. он был юрисконсультом Московского губернского отдела профсоюза транспортных рабочих.

Затем, в 1928–1930 гг., он служил в Красной армии на Дальнем Востоке. В то время всеобщая воинская обязанность была уже отменена, но он добровольно пошел на военную службу. Это было связано с тем, что он проживал в центре Москвы, а его соседями были многие известные политические и военные деятели. С частью из них он был хорошо знаком. После начала первой волны репрессий в конце 1920-х гг. во избежание возможных эксцессов молодой юрист и отправился на военную службу. Служил С. С. Каринский красноармейцем, секретарем военной прокуратуры в 19-м кавалерийском корпусе, 9-й Дальневосточной кавалерийской бригаде, 4-м Волочаевском полку. Вся его служба прошла на Дальнем Востоке без особых происшествий, а единственной памятью о ней остался шрам на ноге от удара конского копыта. Знакомство с оппозиционерами также не повлияло на его дальнейшую жизнь. По завершении службы он работал юрисконсультом в профсоюзных органах, в 1936–1945 гг. – старшим юрисконсультом и заместителем юрисконсульта Наркомата оборонной промышленности СССР, а затем главным юрисконсультом Наркомата авиационной промышленности СССР. Сергей Сергеевич стал одним из пионеров такого вида неофициальной систематизации законодательства, как регистрация. В юридическом отделе названных наркоматов он вел картотеку всех нормативных правовых актов, относящихся к его ведомству. Велась журнальная регистра-

[26] Данная дипломная работа находится в архиве авторов данной книги.

ция ведомственных актов, а также оперативных документов внутреннего пользования. Эта своеобразная привычка юрисконсульта сохранилась у ученого до последних дней его жизни: он имел в личной библиотеке все юридические издания, в которых официально публиковались трудоправовые нормативные акты, а также вел их журнальный учет. На практической работе он показал себя компетентным специалистом в сфере права и экономики. Его подход к научным проблемам был преимущественно практическим, где теории отводилось важное, но подчиненное место. Это отличало уже первые его научные публикации[27]. Его анализ отдельных научных проблем характеризуется глубиной, всесторонностью и практической значимостью. Такие исследования, наряду с его теоретическими изысканиями, в равной степени важны для развития науки трудового права.

С 1945 г. он переходит на работу старшим научным сотрудником в сектор трудового права ВИЮН (затем ВНИИСЗ), с которым будет связан до конца 1983 г. (с 1980 г. – старший научный сотрудник-консультант). По совместительству он преподавал в Московском авиационном институте (на экономическом факультете) (1945–1949 гг.), МЮИ (1949–1950 гг.), Институте внешней торговли (1950–1952 гг.), Высшей школе профессионального движения (1952–1959 гг.), провел в 1966 г. спецкурс в Литовском государственном университете (г. Вильнюс) и др.

Сергей Сергеевич был хорошим организатором, преданным науке ученым. В 1950-е гг. он активно занимался проблемами *материальной ответственности работников*, и его кандидатская диссертация была посвящена этой теме (официальные оппоненты А. Е. Пашерстник и Д. В. Швейцер)[28]. С. С. Каринский обосновал самостоятельность института материальной ответственности работника, показал его отличия от института гражданско-правовой ответственности. Он отмечал, что в основе самостоятельности института ма-

[27] См.: Каринский С. С. Основы законодательства о труде рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1940.

[28] См.: Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: Дис. … канд. юрид. наук. М., 1950; Его же. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955 и др. Отчет о защите диссертации см.: Советское государство и право. 1950. № 12. С. 84–86.

териальной ответственности работника лежит тесная и неразрывная связь между теми задачами, на решение которых направлен этот институт. В качестве таковых им выделялись: возмещение ущерба имуществу организации, воспитание рабочих, охрана заработной платы.

Существенное внимание ученым обращалось на признаки трудового правонарушения как основания ответственности[29]. К ним отнесены: 1) противоправное деяние в форме действия или бездействия, совершенное субъектом трудовых отношений (противоправность); 2) деяние совершено виновно, причем вина может быть как в форме умысла, так и неосторожности (виновность); 3) данным деянием причинен вред личного, организационного или имущественного характера противостоящему субъекту трудовых отношений (вред); 4) причинная связь между деянием и наступившим вредом; 5) за данное деяние предусмотрена трудоправовая ответственность личного, организационного или имущественного характера. Примечательно, что С. С. Каринский стал одним из первых ученых в послесталинский период, кто однозначно утверждал, что виновными признаются только противоправные деяния, а виновность предполагает противоправность деяния, но никак не наоборот[30]. Иными словами, объективно противоправное деяние нельзя автоматически признать виновным, что считалось почти аксиомой, в том числе в отношении трудоправововых нарушений, в 30-х – начале 50-х гг. XX в.[31]

Ученый писал, что бремя доказывания наличия вины работника, причинившего ущерб, лежит, по общему правилу, на предприятии, учреждении. Изъятия из этого правила, констатировал ученый, было выработано судебной практикой в отношении отдельных категорий работников – материально ответственных лиц[32]. В отношении названных лиц действует принцип презумпции вины. Такая судебная практика поддерживалась большинством совет-

[29] См.: Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1952 (1-е изд). С. 38–84.

[30] См.: Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 74.

[31] См. подробнее: Лушников А. М. Юридическая конструкция трудового правонарушения: постановка проблемы // Юридические записки ЯрГУ. Вып. 12. Ярославль, 2008. С. 69–86.

[32] См.: Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 84–85.

ских ученых-трудовиков, приводились аргументы в ее обоснование со ссылкой на характер трудовой функции работника, которому материальные ценности вверены по договору либо под отчет по разовым документам.

С. С. Каринский подчеркивал: «Администрация не может по своему усмотрению освобождать работника от предусмотренной законом ответственности за ущерб или пересматривать установленные законом нормы и условия такой ответственности»[33]. Однако он не исключал права работодателя в некоторых случаях причинения ущерба ограничиться только дисциплинарной ответственностью работника (например, ввиду явно незначительного размера ущерба, вследствие немедленно принятых работником мер для его предотвращения). Если с первой частью его утверждения соглашались почти все советские ученые-трудовики, то вторая его часть вызывала возражения как противоречащее содержанию и назначению института материальной ответственности[34]. Считалось, что обязанность беречь социалистическую собственность возлагалась не только на рабочих и служащих, но и на администрацию предприятий, организаций. Научное предвидение С. С. Каринского сбылось только с принятием ТК РФ, в соответствии с которым работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых причинен был ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240). Это позволяет говорить не об обязанности, а о праве работодателя привлекать работника к материальной ответственности.

Материальную ответственность рабочих и служащих как институт трудового права С. С. Каринский определял как совокупность правовых норм, регулирующих отношения по возмещению имущественного ущерба между работником, причинившим его предприятию вследствие нарушения трудовых обязанностей, и этим предприятием[35]. Впоследствии с таким определением со-

---

[33] Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. С. 16–17.

[34] См., например: Кленов Е. А., Малов Е. Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968. С. 41.

[35] См.: Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 12–13.

глашались многие советские ученые-трудовики[36]. С. С. Каринский подчеркивал, что правовое регулирование материальной ответственности работника не может осуществляться в отрыве от установленных трудовым правом обязанностей рабочих и служащих, от правового регулирования дисциплины труда, оплаты труда. Отсюда следовала констатация очевидной несводимости правовых отношений по возмещению вреда работником к чисто имущественным отношениям сторон гражданско-правового договора.

С. С. Каринский поставил очень важную проблему о разграничении, с одной стороны, удержаний неотработанного и неизрасходованного аванса и, с другой стороны, материальной ответственности. Первое не создавало никаких дополнительных обременений для работников и в этой связи ответственностью не являлось[37]. Эту позицию поддержали многие советские ученые, также разграничивающие нормы трудового права о материальной ответственности рабочих и служащих от норм трудового права, регулирующих расчеты по заработной плате и другим выплатам рабочим и служащим. В частности, неоднократно предпринимались попытки разграничить случаи возмещения вреда как дополнительного обременения и принудительного исполнения трудоправовых обязанностей без дополнительного обременения. Основанием возмещения вреда предлагалось признавать противоправные, виновные действия (бездействие) работника, следствием которых стало причинение вреда имуществу работодателя. В качестве классических примеров приводилась порча станков или материалов, недостача товаров и денежных ценностей по халатности работника. В этих случаях, условно говоря, «поврежденное имущество» не переходило в имущественную сферу работника и он возмещал прямой действительный ущерб из своей заработной платы, как правило в ограниченном размере. Это являлось для работника явным дополнительным обременением. Если же работник получал какое-либо имущество во владение и пользование на законных основаниях, то его возврат работодателю (имущества, полу-

[36] См.: Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих. Киев; Донецк, 1984. С. 27; Кленов Е. А., Малов В. Г. Указ. соч. С. 35–36 и др.

[37] Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М., 1955. С. 43–44.

ченного по доверенности, неизрасходованного аванса и др.) ответственностью не являлся. Отметим, что проблемами материальной ответственности ученый активно занимался с 1940–1950-х гг. и вернулся к ним в 1970-х гг.[38]

Также им разрабатывались вопросы правового регулирования трудовой функции работника, обосновывались определения «*профессии, специальности, квалификации*» работника[39].

Однако основными направлениями его научной работы были проблемы *правового регулирования материального и морального стимулирования работников*[40]. Ими он занимался еще с 1940-х гг., но с конца 1950-х гг. они в его творчестве стали абсолютно доминирующими. Главной заслугой Каринского является обоснова-

---

[38] Каринский С. С. К вопросу о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими третьим лицам в связи с выполнением трудовых обязанностей // Советское государство и право. 1951. № 9. С. 70–73; Его же. Судебная практика по делам о материальной ответственности рабочих и служащих // Там же. 1956. № 10. С. 106–112; Его же. Развитие законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих // Там же. 1972. № 9. С. 44–52; Его же. Актуальные вопросы нормативного регулирования материальной ответственности рабочих и служащих // Ученые записки ВНИИ СЗ. Вып. 28. М., 1973. С. 136–156 и др.

[39] См.: Астрахан Е. И., Каринский С. С., Ставцева А. И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955. С. 71–75.

[40] См.: Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1943; Его же. Поощрения за доблестный труд по советскому законодательству. М., 1956; Его же. Правовое регулирование заработной платы рабочих и служащих в СССР. М., 1960; Его же. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961; Его же. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963; Его же. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1966; Его же. Оплата труда в промышленности (Правовые вопросы). М., 1971; Каринский С. С., Кучма М. И. Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий. М., 1975; Каринский С. С., Фрадкин Е. Б. Законодательство об охране заработной платы. М., 1976; Каринский С. С., Ронжин Б. Н. Материальное поощрение коллективов рабочих и служащих. М., 1978; Каринский С. С., Фрадкин Е. Б. Режим экономии и трудовое законодательство. М., 1985 и др.

ние идеи расширения хозяйственной самостоятельности и инициативы предприятий в определении систем и размеров оплаты труда, сочетания методов централизованного и локального регулирования отношений в области оплаты труда. Некоторые его работы были откликом на проводимую в середине 60-х гг. XX в. хозяйственную реформу.

С. С. Каринский отмечал, что излишняя централизация в регулировании заработной платы дает обратный эффект. Число тарифных сеток к середине 1950-х гг. достигло 1900, в том числе до 170 по отдельным министерствам. При этом число тарифных ставок первого разряда составило несколько тысяч, а число схем должностных окладов – 700. Премиальные системы были крайне запутаны и для получения премии в несколько рублей требовались тысячи арифметических действий и записей, ограничивались максимальные размеры премий. Весь этот процесс был крайне забюрократизирован, а установление ставок из единого центра породило необъяснимые диспропорции в соотношениях заработной платы[41]. Экономические реформы середины 1960-х гг. и последующие реформы, связанные с совершенствованием хозяйственного механизма, с особой остротой поставили перед учеными вопросы соотношения методов правового регулирования заработной платы. С. С. Каринский отмечал, что в условиях хозяйственной реформы применяются два основных способа регулирования заработной платы: централизованный и локальный (в том числе коллективно-договорный), соотношение которых зависит от степени стабильности различных элементов организации заработной платы. Он считал, что те элементы заработной платы, которые являются наиболее устойчивыми и устанавливаются на длительный срок, должны определяться в централизованном порядке (например, тарифные сетки, ставки). Иначе обстоит дело с теми элементами организации заработной платы, которые по своей природе являются более подвижными (например, введение систем оплаты труда, норм выработки)[42]. Позднее он обосновал более широкие рамки соотношения централизованного и локального регулирова-

[41] См. подробнее: Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 5–17.

[42] См.: Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы. С. 189.

ния. Он писал, что при помощи централизованного способа регулирования государство разрабатывает основные принципиальные направления организации заработной платы, устанавливает исходные показатели для исчисления размера оплаты труда и важнейшие категории оценки количества и качества труда. При помощи же локального способа на предприятиях разрабатываются более детальные условия оплаты труда на основе норм, установленных в централизованном порядке[43]. Их установление должно идти по пути децентрализации. При этом ученый опирался на сложившуюся локальную практику премирования на социалистических предприятиях, Типовые положения о премировании (например, Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий от 4 февраля 1967 г.). Он полагал, как и ряд других исследователей, что, хотя выполнение меры труда, норм выработки и времени и входит в круг прямых обязанностей работника и оплачивается ему сдельно или повременно, премирование за это допустимо. Это обосновывалось тем, что премия, являясь необходимым дополнением к элементам тарифной системы (оклад, ставка), в целом составляет общий комплекс материального стимулирования заинтересованности в выполнении производственных заданий, включая и трудовую инициативу[44].

Некоторые теоретические разработки и практические предложения Каринского получили воплощение в законодательных актах, принятых в тот период. Им всесторонне рассмотрены вопросы места премирования в системе заработной платы, определена ее роль как дополнительной системы оплаты труда, проанализированы теоретические вопросы установления и изменения систем оплаты труда. Заработная плата определялась им как основное вознаграждение за труд, а премии и так называемые премии специального назначения относились к вознаграждению дополнительному. При этом сами премии, как подчеркивал ученый, выплачивались в соответствии с основной и дополнительной премиальными системами. В основу разграничения был положен критерий правового режима премий. В этой связи правовая природа

[43] См.:. Каринский С. С. Оплата труда в промышленности. М., 1971. С. 76.

[44] См.: Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М., 1966. С. 65 и др.

премий, по мнению Каринского, определялась в первую очередь наличием или отсутствием у работника права требовать выплаты соответствующих денежных сумм. В соответствии с данным делением разграничивались системы премирования работников на:

1) премирование, обусловленное системой оплаты труда (текущие премии, порождавшие субъективное право работника на их получение при отсутствии оснований для депремирования);

2) премирование вне системы оплаты труда (разовые премии, выплата которых была правом, а не обязанностью работодателя, а у работника никаких субъективных прав на поощрение не возникало)[45].

Таким образом, С. С. Каринский, как и ранее С. Л. Рабинович-Захарин (о нем говорилось выше), выделял право на премию, выплачиваемую по системам заработной платы, и право на поощрение, в том числе материальное. Первое относится к элементам трудового правоотношения, а второе к нему не относится. Праву на поощрение не корреспондирует, как утверждал ученый, обязанность администрации предприятия выплатить поощрение. Однако С. С. Каринский не отвечал на вопрос о том, в рамках каких правоотношений реализуется право на материальное поощрение.

Особое место в работах ученого отводилось анализу роли премирования в обеспечении трудовой дисциплины, вопросу о правовой природе депремирования работников. Следует отметить, что законодатель не использовал термин «депремирование» в нормативных актах, а применял понятие «лишение работника премий полностью или частично». С. С. Каринский особо подчеркивал, что следует проводить четкое отграничение депремирования как полного или частичного лишения премии работника, выполнившего показатели и условия премирования, от случаев неначисления работнику премии или ее уменьшения при несоблюдении условий и показателей премирования. При этом

[45] См.: Каринский С. С. Хозяйственная реформа и проблемы премирования рабочих и служащих // Хозяйственная реформа, труд и право. М., 1969. С. 130; Его же. Экономическая реформа: оплата труда и материальное стимулирование // Советское государство и право. 1970. № 4. С. 70–78; Его же. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования труда // Правоведение. 1971. № 5. С. 47–55 и др.

депремирование виделось ученому как один из способов корректировки материального поощрения[46].

Отметим, что некоторые из отечественных исследователей признавали депремирование в качестве своеобразной меры юридической ответственности, отличающейся от дисциплинарного взыскания[47]. Сергей Сергеевич его впоследствии определял в качестве особой материальной санкции[48].

Каринский провел дифференциацию выплат с точки зрения их соотношения с понятием вознаграждения за труд. Он утверждал, что доплаты к заработной плате имеют неодинаковую форму, назначение, основания для выдачи. В этой связи он выделял: доплаты-компенсации, доплаты-гарантии, надбавки. Он отмечал, что доплаты-гарантии имеют особую правовую природу и только условно могут быть отнесены к категории «заработная плата». Общее между доплатами-гарантиями и доплатами-компенсациями ему виделось в том, что они являются видами специального вознаграждения, а специфика надбавок – в отнесении к дополнительному вознаграждению[49].

Затрагивал он и проблемы правового регулирования нормирования труда. По своей правовой природе нормы труда, как писал С. С. Каринский, представляют собой правила поведения (юридическую норму), выражающие определенную единицу меры труда за конкретный отрезок времени. При этом норме выработке как мере труда, установленной в правовом порядке, корреспондирует соответствующая мера вознаграждения за выпол-

---

[46] См.: Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы. С. 113; Его же. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1965. С. 18–19.

[47] См.: Кленов Е. А., Малов В. Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968. С. 26–27; Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов, 1973. С. 140 и др.

[48] См.: Каринский С. С. Оплата труда в промышленности. М., 1971. С. 119.

[49] См.: Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. С. 92, 105–106.

ненный труд[50]. Он считал, что пересмотр норм труда в таких случаях целесообразно отодвинуть на некоторое время (на срок от 3 до 6 месяцев) в целях поощрения усилий работника, направленных на повышение производительности труда[51].

В 1965 г. в ВНИИСЗ он защитил докторскую диссертацию «Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда» (звание профессора присвоено ему в 1970 г.). Официальными оппонентами на защите выступили профессора Н. Г. Александров, Ф. М. Левиант, Д. М. Генкин (его заменил заместитель юридического отдела Госкомитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы А. В. Пятаков). Не очень красивая история произошла с отзывом Н. Г. Александрова, который был получен буквально накануне защиты. При этом отношения С. С. Каринского с Н. Г. Александровым были достаточно ровными, да и отзыв был, в конце концов, представлен вполне благожелательный. Достаточно сказать, что Н. Г. Александров ограничился 6 замечаниями, тогда как в отзыве Ф. М. Левиант их было 9, а у А. В. Пятакова – 18. Ведущая организация в лице кафедры трудового права Свердловского юридического института ограничилась 9 замечаниями[52].

В сфере материального и морального стимулирования рабочих и служащих Сергеем Сергеевичем был обоснован ряд теоретических положений, не утративших своего значения и в настоящее время. Ученый писал о самодостаточности принципа оплаты по труду и предостерегал авторов от «увлечения созданием новых принципов регулирования заработной платы». По его мнению, это «таило в себе известную опасность потому, что может быть неправильно понято как свидетельство недостаточной стабильности руководящих идей, лежащих в основе советского трудового законодательства вообще и по вопросам оплаты труда в особенности»[53].

С. С. Каринский, опираясь на КЗоТ 1971 г., в число гарантий, обеспечивающих охрану заработной платы включал: установление

---

[50] См.: Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 130.

[51]См.: Там же. С. 136.

[52] Материалы, подготовленные к защите диссертации, в том числе отзывы официальных оппонентов, хранятся в архиве авторов.

[53] Там же. С. 40.

законом порядка и сроков выплаты заработной платы; ограничение удержаний из заработной платы, гарантии сохранения за работником заработной платы в предусмотренных законодательством случаях, контроль за соблюдением законодательства о заработной плате, разрешение споров о заработной плате. По мнению ученого, гарантии зарплаты представляют собой систему законодательных мероприятий, защищающих права работников на получение заработной платы[54]. КЗоТ 1971 г. устанавливал, как отмечал ученый, во-первых, ограниченный, узкий перечень оснований для удержаний (ст. 124); во-вторых, определенный круг организаций и должностных лиц, имеющих право выносить решения об удержаниях; в-третьих, строгий порядок, четкие пределы и размеры удержаний (ст. 125)[55].

Отметим, что проблемами материального стимулирования работников и оплаты труда ученый занимался на протяжении всей своей научной карьеры и был одним из наиболее публикуемых авторов. Только в журналах «Советское государство и право» и «Правоведение» он опубликовал более десяти статей на эту тему[56].

Сергей Сергеевич может быть отнесен и к числу видных специалистов по теории трудового права. Так, он достаточно активно занимался проблемами системы трудового права и трудового законодательства, их соотношением[57]. Кроме того, он рассматривал вопросы, связанные с источниками трудового права, дифференциацией и унификацией трудового законодательства, тенденциями развития советского трудового права[58]. Сергей Серге-

---

[54] См.: Каринский С. С., Фрадкин Е. Б. Законодательство об охране заработной платы. М., 1976. С. 9 и далее.

[55] См.: Там же. С. 30.

[56] См.: Каринский С. С., Зарецкая Е. И. Поощрение за труд по советскому праву // Советское государство и право. 1954. № 5. С. 25–33; Каринский С. С. Правовые вопросы, связанные с установлением и применением наград и поощрений за отличный труд // Правоведение. 1961. № 3. С. 76–85; Его же. Совершенствование законодательства об оплате труда // Советское государство и право. 1971. № 8. С. 38–45 и др.

[57] См.: Каринский С. С. Система трудового законодательства и ее совершенствование // Правоведение. 1974. № 3. С. 34–42; Его же. Система и систематизация трудового законодательства // Правоведение. 1980. № 4. С. 19–27 и др.

[58] См.: Каринский С. С. Основные черты советского трудового права // Советское государство и право. 1957. № 11. С. 104–117; Его же. Со-

евич был очень эрудированным человеком, педантично изучал всю современную ему научную литературу, оперативно отзывался на изменения в трудовом законодательстве. Четыре года он был секретарем совета ВНИИ СЗ.

С. С. Каринского всегда отличало обостренное чувство нового, доброжелательное, но принципиальное отношение к публикациям своих коллег. На семидесятилетний юбилей Сергея Сергеевича известный отечественный ученый-трудовик и по совместительству поэт В. Н. Скобелкин (о нем будет сказано в дальнейшем) написал посвящение, в котором есть такие слова:

Кто прожил семь десятков, знает
Ночной бессонницы напасть
И хворь, кружащуюся стаей,
И страха въедливую власть.
Но к ним Каринский не подходит,
К его плечам не льнут года,
Хоть к эскулаповой породе
Он и снисходит иногда.

Пустяк – телесные изъяны.
А пылом сердца и душой
Он с аспирантами на равных,
Пригубит если, – по большой.
Науки он ревнитель строгий:
Стоит как рыцарь у ворот,
Мечом халтуре рубит ноги
И честь теории блюдет[59]…

ветский коллективный договор на первом этапе своего развития // Советское государство и право. 1958. № 4. С. 120–125; Его же. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства // Правоведение.1966. № 3. С. 48–57; Его же. Нормативные акты ВЦСПС в системе трудового законодательства // Советское государство и право.1975. № 3. С. 37–44; Его же. Нормативные акты Совета Министров СССР в системе трудового законодательства // Советское государство и право. 1976. № 6. С. 20–27; Его же. Основные черты развития трудового законодательства // Конституция СССР и законодательство развитого социализма: Сб. М., 1984. С. 157–171 и др.

[59] Скобелкин В. Н. Любовь, любовь… Омск, 1995. С. 132.

Всего С. С. Каринский опубликовал свыше 170 работ, в том числе 10 монографий и 5 учебных пособий. 17 его аспирантов стали кандидатами наук, а Л. А. Чеканова стала впоследствии доктором наук. Ему было присвоено звание заслуженного юриста РСФСР. Он также принимал участие в систематизации советского трудового законодательства и подготовке КЗоТ РСФСР 1971 г. Умер ученый 27 февраля 1984 г.

Василий Иванович Смолярчук (1913–1995) был учеником Г. К. Москаленко, и в этом плане его можно считать уже «научным внуком» Войтинского. Смолярчук родился 30 декабря 1913 г. в селе Николаевка Николаевской губернии в бедной украинской крестьянской семье[60]. Его детство никак не назовешь счастливым. На него пришлась сначала Первая мировая, затем Гражданская войны и голод начала 1920-х гг. В этот период вопрос стоял о физическом выживании и, вероятно, он сначала не смог получить даже систематического начального образования. В. И. Смолярчук рано потерял родителей и уже с 1929 г. начал трудиться в колхозе в Краснодарском крае. Одновременно он вступил в комсомол и обучался в вечерней школе колхозной молодежи, причем это обучение больше напоминало ликбез и длилось около 1 года. Таким образом, начальное и в значительной степени общее среднее образование Василий Иванович получил путем самообразования. Любознательного юношу заметили, и в 1932–1933 гг. он был командирован для обучения в Краевую профсоюзную школу в г. Ростов-на-Дону. В конце 1933 г. началась его самостоятельная трудовая деятельность в качестве освобожденного профсоюзного работника. До 1935 г. он был председателем Таганрогского горкома профсоюза государственной торговли и кооперации, а в 1935–1939 гг. являлся старшим инспектором труда ЦК союза конесовхозов СССР в Ростове-на-Дону. На этих должностях он впервые столкнулся с проблемами правового регулирования трудовых отношений и охраны труда.

Его карьерный рост не поражает быстротой, но В. И. Смолярчук показал себя хорошим организатором и в 1939 г. вступил в ВКП(б). Однако в конце того же года в его судьбе про-

[60] Биографические данные В. И. Смолярчука, приведенные в статье, базируются на материалах его личного дела, хранящегося в архиве кадровой службы Российского университета дружбы народов (в прошлом Университет дружбы народов им. П. Лумумбы).

изошел еще один крупный поворот. Он был направлен в числе других 1500 молодых коммунистов на комплектование партийно-политического аппарата Красной армии. Так В. И. Смолярчук стал политруком роты в 38-м полку связи, который дислоцировался в г. Кобрин, Брестской области. Этот полк оказался в числе первых, принявших на себя удар германского вторжения 22 июня 1941 г. Василий Иванович участвовал в обороне Брестской крепости, но с боями смог выйти из немецкого окружения. В декабре 1941 г. он был назначен секретарем партбюро полка связи, а с февраля 1942 г. стал там же агитатором полка (ответственным за агитационную и пропагандистскую работу). До октября 1943 г. он почти непрерывно вместе с полком находился в боях в составе Западного фронта. В тот период он был награжден орденом Красной Звезды и медалью «За боевые заслуги».

В конце 1943 г. был проведен первый набор в военные академии не на ускоренный (по 1 году), а на нормальный 4-, 5-годичный срок обучения. Отбирались на обучение, как правило, фронтовики с боевым опытом и военными отличиями. В их число попал и В. И. Смолярчук, направленный на обучение в Военно-юридическую академию в Москву. Это было первое советское военно-юридическое учебное заведение, образованное Постановлением СНК СССР от 5 ноября 1940 г. как отдельный военно-юридический факультет, а с 1 января 1940 г. – как самостоятельная Военно-юридическая академия. Базой для нее послужил учрежденный еще в 1936 г. военно-юридический факультет Всесоюзной правовой академии. Отметим, что в Военно-юридической академии преподавали очень многие видные советские юристы того периода, в том числе Л. Б. Берлин, С. А. Галунский, Д. С. Карев, А. Е. Лунев, В. М. Чхиквадзе и др. Естественно, что советское трудовое право в академии также преподавалось, хотя и явно не занимало доминирующего положения. Впрочем, среди приглашенных лекторов был известный тогда ученый-трудовик доцент Г. К. Москаленко. Таким образом, в 1943–1947 гг. майор В. И. Смолярчук являлся слушателем Военно-юридической академии в Москве, обучение в которой он успешно завершил, имея один орден и восемь медалей. Именно на период обучения приходится его интенсивный интеллектуальный и духовный рост, чему способствует активный

учебный процесс, творческое общение с преподавателями, культурные возможности столицы.

С середины 1947 до начала 1954 гг. он являлся начальником филиала Военно-юридической академии (ВЮА) в г. Киеве. Руководство достаточно большим вузом оставляло немного времени для занятия наукой, но именно в этот отрезок времени Василий Иванович смог подготовить, а в 1951 г. и защитить кандидатскую диссертацию, посвященную правовым основам организации деятельности Украинской советской трудовой армии. В контексте этой работы странным образом сочеталось профсоюзное прошлое бывшего инспектора труда и армейское настоящее В. И. Смолярчука. Дело в том, что в 1920–1922 гг. действовало 8 трудовых армий, образованных на базе бывших фронтов и армий периода Гражданской войны, в том числе и Украинская советская. В то время они участвовали в хозяйственном строительстве, а в начале 1921 г. вообще были переданы в ведение Наркомата труда РСФСР[61]. Таким образом, кадровый офицер, бывший в прошлом профсоюзным инспектором труда, стал активно заниматься вопросами трудового права. После расформирования киевского филиала ВЮА в 1954 г. он переводится на должность старшего преподавателя той же академии в Москве. Наконец, в конце 1956 г. полковник В. И. Смолярчук был назначен заместителем начальника учебного отдела Высшей школы КГБ СССР в столице. Вероятно, он сотрудничал с органами госбезопасности и ранее, но каких-либо документальных данных об этом у нас нет.

В середине 1961 г. он увольняется в запас и начинается новый этап в его жизни. Отметим, что первые его научные публикации[62], в том числе и по трудовому праву[63], были подготовлены им еще в период военной службы. До конца 1964 г. В. И. Смо-

[61] См. подробнее: Баевский Д. А. Очерки по истории хозяйственного строительства периода Гражданской войны. М., 1957. С. 105–127.

[62] См.: Смолярчук В. И. Права и обязанности советских граждан. Киев, 1953; Его же. Охрана прав граждан – нерушимый закон советского государства. Киев, 1954.

[63] См.: Смолярчук В. И. Правовое регулирование трудовых отношений рабочих и служащих в Вооруженных Силах СССР. М., 1956; Его же. Правовое положение профсоюзов в СССР. М., 1960.

лярчук работает старшим референтом аппарата Президиума Верховного Совета СССР, но продолжает активно заниматься проблемами трудового права[64]. Тяга к научным исследованиям взяла свое, и с конца 1964 до конца 1969 гг. он являлся заведующим сектором трудового права Института государства и права АН СССР (ИГП АН). Для него это были наиболее плодотворные годы и пик научной карьеры[65]. В 1966 г. он защитил докторскую диссертацию на тему «Процессуальные гарантии трудовых прав рабочих и служащих» (проблемы трудовых споров в СССР), а в 1968 г. ему присваивается ученое звание профессора. Сектор трудового права ИГП АН работал под его руководством достаточно продуктивно. Именно тогда был принят на работу Р. З. Лившиц, продолжали плодотворно трудиться такие видные ученые, как Л. Я. Гинцбург и С. А. Иванов. В общем, В. И. Смолярчук возглавлял сектор в далеко не худшие годы его истории.

Примечательно, что в действующем российском законодательстве нашла закрепление теоретическая конструкция трудового спора, обоснованная именно В. И. Смолярчуком[66]. В соответствии с этой концепцией выделяются два понятия: неурегулированные разногласия и трудовые споры. Это деление олицетворяет разные по своей природе явления, поскольку до обращения за разрешением разногласия в компетентные органы спора еще нет, он возникает лишь тогда, когда неурегулированное разногласие разрешается специальным юрисдикционным органом[67]. Попытка провести линию разграничения между разногласиями, разрешаемыми путем непосредственных переговоров сторон, и трудовыми спорами, разрешаемыми специальными органами, неизбежно приводит к вы-

[64] Смолярчук В. И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М., 1962; Его же. Краткий очерк социалистического трудового прав. М., 1964; Его же. Сентябрьский пленум ЦК КПСС и некоторые вопросы трудового права. М., 1964.

[65] См.: Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966; Его же. Проблемы трудового права. М., 1968; Его же. Социалистическая законность в трудовых отношениях. М., 1968; Его же. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1970 и др.

[66] См.: Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 11–12.

[67] См.: Смолярчук В. И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973. С. 147.

воду, что вне специального юрисдикционного (или согласительно-примирительного) органа спора не существует. А коль скоро так, то и законодатель не определяет в нормативном порядке процедуру разрешения конфликта усилиями самих спорящих сторон без создания или обращения в специальные органы. Примечательно, что эта позиция законодателя проявилась в редакции ст. 381 ТК РФ, которая гласит, что индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Это означает, что трудовой спор возникает только с момента обращения в юрисдикционный орган.

Ученый являлся крупнейшим в советский период специалистом по трудовым спорам. Отметим, что в 1957 г. Указом Президиума Верховного Совета СССР принимается Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, одновременно этим же Указом были признаны утратившими силу Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых споров 1928 г. Это Положение устанавливало порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: а) комиссиями по трудовым спорам; б) фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов; в) народными судами; г) вышестоящими в порядке подчиненности органами (должностными лицами). Новый порядок разрешения трудовых споров сразу стал объектом исследования многих советских ученых-трудовиков, в том числе В. И. Смолярчука. Анализируя названное Положение, ученый подчеркнул, что оно не предусматривает деления трудовых споров на исковые и неисковые. По его мнению, Положение исходит из того, что комиссии по трудовым спорам, фабзавместкомы и народные суды могут рассматривать трудовые споры, связанные с применением действующих норм права, т. е. исковые споры[68]. Что же касается споров, которые возникают в связи с заключением коллективных договоров, то они рас-

[68] См.: Смолярчук В. И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М., 1962. С. 8.

сматривались вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами при регистрации этих договоров.

В. И. Смолярчук утверждал, что отношения, связанные с возбуждением и рассмотрением трудового спора, можно оценивать как единые процессуальные отношения по рассмотрению трудовых споров. Их единство проявляется при инстанционном порядке их разрешения: КТС – профком – суд[69]. При этом единство трудового процессуального правоотношения обусловливалось двумя факторами. Во-первых, советское трудовое законодательство предусматривало обязательное рассмотрение спора сначала в КТС, затем в профкоме, которое должно предшествовать, по общему правилу, обращению в суд, если иное не установлено законом. КТС являлась обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров. Профсоюзный комитет рассматривал трудовые споры в качестве следующей инстанции, если в КТС не было достигнуто соглашение сторон и по жалобам рабочих и служащих на решение этой комиссии. Во-вторых, по мнению ученого, объединяющим началом в стадийности развития трудового процессуального правоотношения служит трудовой спор. Трудовая природа процессуального правоотношения будет оставаться таковой независимо от того, рассматривается ли трудовой спор согласительным органом, профкомом, судом. Эта теория единого трудового процессуального правоотношения в значительной части заложила фундамент для разработки современной концепции трудовой юстиции и Трудового процессуального кодекса.

Здесь уместно остановиться на мировоззренческих установках ученого, на его идейном кредо. Очевидно, что он был в то время убежденным марксистом, и это вполне понятно. Достаточно известно его утверждение о том, что «наука советского трудового права зарождалась на базе марксистско-ленинского учения под повседневным руководством КПСС»[70]. При всей категоричности этого утверждения оно достаточно адекватно для второй четверти XX в., когда начиналась его профессиональная и научная деятельность. В. И. Смолярчук подводил теоретическое обоснование под «огосударствление» профсоюзов. Так, он отмечал:

---

[69] См.: Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. С. 30–38.

[70] Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 139.

несмотря на то что «профсоюзы нашей страны выполняют ряд государственных функций, не становятся в этой связи органами государства. Они продолжают оставаться массовыми общественными организациями рабочих и служащих... Содержание их функций остается тем же, но способ их осуществления меняется... становятся более демократическими. Таким образом, государственные функции, передаваемые профессиональным союзам, сохраняют государственный характер, но сочетаются с профсоюзной формой этих функций»[71].

По сути, в своей жизни в организованном порядке он учился всего 7 лет: около 3-х лет в школе колхозной молодежи и Краевой профшколе и 4 года в Военно-юридической академии. Учебный процесс был во всех этих учебных заведениях крайне идеологизирован. Кроме того, выходец из бедной крестьянской семьи стал полковником и видным ученым отчасти благодаря кадровой политике советской власти. Все это сделало В. И. Смолярчука убежденным позитивистом и несколько ограничило сектор научного поиска. Но он был человеком глубоко творческим и уж точно никогда не был узким догматиком, хотя ряд догм и запретов были для него неприкосновенны. Так, он достаточно критично относился к опыту стран Запада, не владел иностранными языками (английским – «со словарем»), настороженно относился к социологическим обобщениям. В. И. Смолярчук практически до конца своих дней отрицал существование самостоятельной отрасли права социального обеспечения. Но, еще раз подчеркнем, он скорее являлся не доктринером, а добросовестным исследователем реально сложившихся общественных отношений и действующего законодательства. Более того, это был один из немногих в то время авторов, который большое внимание уделял истории. В его основных публикациях всегда были отдельные главы или параграфы, посвященные историческим аспектам рассматриваемой проблемы[72]. Его интерес к истории со временем только возрастал, о чем будет сказано ниже.

---

[71] Смолярчук В. И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. С. 18–19.

[72] См., например: Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 39–98.

Нам достоверно не известны причины и обстоятельства ухода В. И. Смолярчука из сектора, но в декабре 1969 г. он переходит на работу в Университет дружбы народов им. П. Лумумбы (ныне Российский университет дружбы народов), с которым он будет связан до самой своей смерти в апреле 1995 г. Первоначально он стал заведующим кафедрой гражданского и уголовного права, затем деканом факультета экономики и права, а с 1971 г. – проректором по учебной и научной работе. Под его руководством на кафедре в разное время работали такие известные ученые-трудовики, как Б. Н. Жарков и Н. А. Муцинова, а среди приглашенных лекторов были многие видные советские специалисты по международному и зарубежному трудовому праву.

Большая организационная работа практически не сказалась на интенсивности научной работы ученого, и в 1970-е гг. он издает целый ряд исследований, не утративших своего значения и в настоящее время[73]. Особый интерес представляет его монография «Источники советского трудового права» (М., 1978), которая адекватно отражала состояние советской науки и трудового законодательства. В работе большое место уделяется теоретическим проблемам. Примечательно подчеркнутое внимание автора к истории науки трудового права. В монографии даже помещены краткие биографические очерки Н. Г. Александрова, А. Е. Пашерстника, В. М. Догадова. В этот же период он выступил соавтором 4 учебников по трудовому праву, где, как правило, готовил главы, посвященные трудовым спорам[74]. В 1973 г. достаточно широко отмечалось 60-летие ученого, что было отражено и в центральной печати[75].

Отметим, что в советской науке трудового права трактовка понятия источника права относительно устоялась еще в 60–70-х гг. XX в.[76] Вполне классическую его дефиницию дал В. И. Смолярр-

[73] См.: Смолярчук В. И. Разрешение трудовых споров по советскому законодательству. М., 1971; Его же. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973; Его же. Социалистический трудовой договор. М., 1974.

[74] См., например: Советское трудовое право / Под ред. К. С. Батыгина. М., 1975. С. 374–394.

[75] См.: Правоведение. 1973. № 6.

[76] См. Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960; Советское трудовое право / Под ред. В. С. Андре-

чук, определяя его как «способы выражения норм права, принимаемых компетентными на то органами государства при активном участии профессиональных союзов и предназначаемых для регулирования условий труда рабочих и служащих, отношений в области государственного социального страхования, а также отношений между органами государства и профессиональными союзами в процессе регулирования условий труда»[77]. Он отмечал, что нормы трудового права принимают не только органы государственной власти и управления, но и профессиональные центры, предприятия и учреждения совместно или по согласованию с фабзавместкомами профсоюза. Подчеркивалось влияние судебной практики на применение источников права, ее весьма существенное значение[78]. В. И. Смолярчук выделял следующие виды источников советского трудового права: во-первых, Конституция СССР и Конституции союзных республик; во-вторых, общесоюзные законоположения о труде (Основы законодательства Союза ССР и союзных республик, другие общесоюзные законодательные акты о труде и акты других отраслей законодательства, содержащие нормы трудового права); в-третьих, КЗоТы союзных республик, в-четвертых, локальные источники трудового права. Проведя сравнительный анализ КЗоТов союзных республик, В. И. Смолярчук, сделал выводы о том, что кодексы полностью воспроизводят все нормативные положения общесоюзных Основ, а также содержат особенности, отражающие условия каждой республики. Он также подчеркивал сложную природу коллективного договора, включающего нормативные условия и обязательства[79].

Источники трудового права рассматривались им с позиции не только их нормативности, но и системности. В качестве основного критерия классификации источников трудового права он традиционно признавал их юридическую силу. К отраслевым особенностям источников трудового права им относились, как и ранее многими авторами: наличие в системе актов ведомственных норма-

---

ева. М., 1971. С. 42–43; Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова. Л., 1976. С. 91–92 и др.

[77] Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 21.

[78] Там же. С. 130–133.

[79] См.: Там же С. 11–12.

тивных актов ГКТ СССР, затем Министерства Труда РФ; участие работников через профсоюзы и трудовые коллективы в принятии нормативных актов о труде, локальное нормотворчество и дифференциация трудового законодательства. Именно эти особенности определяли специфику принятия и применения источников трудового права. Судебная практика трактовалась В. И. Смолярчуком предельно широко. Он относил к ней всю обширная деятельность судебной системы по разрешению трудовых споров, касационно-надзорную деятельность судов[80].

Ряд важных положений ученый сформулировал в отношении локальных актов. Отметим, что КЗоТ 1971 г. не предусматривал обязательной государственной регистрации, санкционирования локальных нормативных актов, но ограничил сферу локального нормотворчества общим запретом недействительности условий договоров о труде, ухудшающих положение по сравнению с законодательством или иным образом противоречащих этому законодательству (ст. 5). Соответственно до редакции КЗоТ 1988 г. правовое регулирование трудовых отношений на уровне конкретной организации проводилось в строго определенных законом рамках и «непременным условием правомерности принятия той или иной локальной нормы права является наличие общей нормы трудового права, которая предоставляла бы право (либо уполномочивала) администрацию и ФЗМК на принятие какой-либо конкретной (в такой-то области) локальной нормы права»[81].

В конце 1970-х гг. В. И. Смолярчук раскрылся еще с одной, достаточно неожиданной стороны. Василий Иванович активно заинтересовался биографией и правовыми аспектами творческого наследия выдающихся русских дореволюционных юристов, писателей и общественных деятелей. Им был опубликован ряд статей[82], а также монография об А. Ф. Кони, которая остает-

---

[80] См.: Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. С. 131–132.

[81] Там же. С. 112.

[82] См.: Смолярчук В. И. Л. Н. Толстой о праве и юридической науке // Советское государство и право. 1978. № 10; Его же. В. Д. Спасович: ученый, юрист, литератор, судебный оратор // Там же. 1982. № 10; Его же. Н. П. Корабчевский: русский судебный оратор и писатель // Там же. 1983. № 8.

ся одной из лучших и на сегодняшний день[83]. Наконец, последней наиболее крупной опубликованной им работой стала монография о дореволюционных юристах «Гиганты и чародеи слова» (М., 1984). Название работе дала надпись на одном из популярных в России плакатов, на котором были помещены фотографии А. И. Урусова, Ф. Н. Плевако, К. К. Арсеньева, В. Д. Спасовича и А. Ф. Кони. Василий Иванович при подготовке этих публикаций не ограничился изучением только достаточно обширной литературы и периодической печати того времени. Он активно работал в архивах, рассмотрел практически всю доступную ему мемуарную литературу. Кроме того, В. И. Смолярчук показал себя как яркий литератор, излагая основную канву биографии своих героев не только логично и исторически верно, но и просто красиво и с любовью.

Несколько слов скажем об уважаемом ученом как о преподавателе и человеке. По общему мнению его учеников и коллег, он был замечательным педагогом и методистом, владевшим ораторским искусством на профессиональном уровне. Армейское прошлое наложило некоторый отпечаток на его личность, но он являлся человеком достаточно демократичным, был дружен с коллегами и пользовался высоким научным и человеческим авторитетом. При этом, помимо собственно научной и административной работы, он выполнял большой объем общественной и организационной работы. С 1973 по 1983 гг. он являлся экспертом ВАК по трудовому праву, с 1974 г. более 10 лет возглавлял научно-консультативный совет при юридическом отделе ВЦСПС. Долгое время он был членом ученых советов по защите диссертаций ИГП АН и Высшей школы профсоюзного движения, являлся активным участником подготовки проекта КЗоТ РСФСР 1971 г., выступал научным консультантом 3-го издания Большой советской энциклопедии. Им было подготовлено около 15 кандидатов юридических наук. В 1983 г. его кандидатура представлялась на присвоение звания «Заслуженный деятель науки РСФСР», но по неизвестным нам причинам оно так и не было ему присвоено. Всего В. И. Смолярчук подготовил свыше 150 научных публикаций, в том числе 7 монографий и 4 учебника (в соавторстве), часть из которых была переведена на англий-

[83] См.: Смолярчук В. И. Анатолий Федорович Кони. М., 1982.

ский, французский и арабский языки. За ратный и педагогический труд он был награжден 2 орденами и 10 медалями.

В 1987 г. по собственному желанию В. И. Смолярчук, здоровье которого стало сдавать, да и годы сказывались, уволился с должности профессора кафедры гражданского и трудового права Университета дружбы народов, но затем возобновил там работу по срочным трудовым договорам на 0,5 ставки. С 1991 г. он был уволен на пенсию, но продолжал до самой смерти работать в ставшем ему родным университете по совместительству. Умер В. И. Смолярчук 7 апреля 1995 г.[84]

4.2. «Дней Александровых прекрасное начало...». Н. Г. Александров и развитие московской школы
(В. И. Никитинский, С. А. Голощапов и др.)

Вынесенные в название параграфа слова А. С. Пушкина были посвящены российскому императору Александру I. В них отражается настроение больших ожиданий на реализацию добрых дел, на продолжение начатого. Таково было и «прекрасное начало» творчества Н. Г. Александрова, причем в отношении его эти ожидания оправдались, что дает нам основание говорить и о «прекрасном продолжении».

Не вызывает сомнения, что Н. Г. Александров является одним из наиболее заслуженных и известных ученых-трудовиков советского периода, наиболее ярким и самобытным исследователем проблем отраслевой теории. В XX в. в этом контексте с ним может сравниться только отец-основатель отечественной науки трудового права Л. С. Таль (1867–1933). Неоспоримым фактом является то, что он около сорока лет (с середины 30-х до середины 70-х гг. XX в.) находился на самой вершине трудоправового Олимпа, а его научный авторитет был общепризнанным. Мало кто из ученых мог похвалиться тем, что научный мир знал его не только по фамилии, имени и отчеству, но по одним инициалам. Таков был Александров, которого называли просто «Н. Г.» (энгэ), и всем было понятно, о ком идет речь. Между тем в его научной биографии и этапах жизненного пути есть немало спор-

[84] См.: Лушников А. М. В. И. Смолярчук: юрист, ученый, литератор, педагог // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 807–814.

ных фактов и «белых пятен». При этом число даже кратких биографических очерков о нем относительно невелико[85], но и они содержат различные, порой взаимоисключающие сведения. В нашу задачу входит попытка восстановить вехи научной биографии ученого-трудовика на базе имеющихся архивных материалов и публикаций. Эту проблему отчасти мы уже затрагивали в предыдущих исследованиях[86].

Николай Григорьевич Александров (1908–1974) родился 21 июня 1908 г. в Москве в семье музыканта Большого театра[87]. До событий 1917 г. у него было типичное детство мальчика из интеллигентной дореволюционной семьи, живой интерес к музыке и налаженный семейный быт. Отметим, что его отец работал в Большом театре с начала XX в. до выхода на пенсию в 1946 г. Это был уважаемый в музыкальном мире специалист, который по продолжительности работы в Большом театре может сравниться с такими корифеями, как В. И. Сук (дирижер Большого театра в 1906–1933 гг.), М. И. Табаков (трубач, солист оркестра Большого театра в 1898–1938 гг.), К. А. Эрдели (арфистка, солист оркестра Большого театра в 1900–1907 и 1919–1938 гг.), В. Р. Петров (1875–1937) (певец (бас), солист Большого театра в 1902–1937 гг.). Отец стал и первым наставником сына на музыкальном поприще. В этом плане Николай Григорьевич повторил путь таких выдающихся учеников своих отцов, как В. А. Моцарт и С. Т. Рихтер. К этому сюжету мы еще вернемся.

---

[85] См.: Видные ученые-юристы России (Вторая половина XX века): Энциклопедический словарь биографий. М., 2006. С. 15–16; Вопросы теории государства и права и трудового права: Сб. / Под ред. А. В. Мицкевича, А. И. Шебановой. М., 1988. С. 3–6; О научном единстве проблем общей теории права и трудового права / Труды ВЮЗИ. Т. 56. М., 1978. С. 3–5; Памяти Н. Г. Александрова // Правоведение. 1974. № 2; Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 141 и др.

[86] См.: Лушников А. М. Н. Г. Александров: вехи научной биографии ученого-трудовика // К 100-летию со дня рождения профессора Н. Г. Александрова. М., 2008. С. 17–27, 216–240; Лушников А. М. О судьбе научного наследия Н. Г. Александрова // Трудовое право России: проблемы теории и практики: Сб. М., 2008. С. 123–134 и др.

[87] Архив МГУ. Ф. 1. Оп. 36. Л. Д. 5859 (личное дело Н. Г. Александрова).

Его семья была, вероятно, достаточно аполитичной. После окончания уже советской школы второй ступени Николай Григорьевич в 1925–1929 гг. обучался на факультете советского права МГУ. В его студенческие годы ведущим лектором и заведующим кафедрой трудового права был И. С. Войтинский (1884–1943), а семинарские занятия вели С. Л. Рабинович-Захарин (1888–1951) и И. И. Троицкий. На кафедре гражданского права практические занятия проводили доценты П. Д. Каминская (1894 – после 1959) и З. Р. Теттенборн (1893 – после 1930), известные в то время специалисты по трудовому праву. Символично, что самостоятельная кафедра трудового права в МГУ была создана именно в сентябре 1925 г., когда студент Александров начал обучение на первом курсе. Согласно решению Государственного ученого совета (ГУС) от 11 октября 1927 г. в число кафедр МГУ была официально включена кафедра трудового права[88]. Грустная символика есть и в том, что в 1926 г. преподавание в МГУ оставил и иммигрировал Л. С. Таль, пионер российской науки трудового права. Его лекции молодой Александров уже не слушал, хотя мог случайно встретиться с ним в университетских коридорах. И. С. Войтинского можно считать учителем Н. Г. Александрова. Вместе с тем нам не встречались в публикациях Александрова ссылки на труды учителя. Возможно, это связано с тем, что И. С. Войтинский в 1938 г. был арестован и в 1943 г. умер в закрытой психиатрической лечебнице в Казани, фактически заморенный голодом (об этом мы писали выше). Работы Л. С. Таля Александров активно использовал при подготовке своей докторской диссертации, где на них есть десятки ссылок. В частных разговорах со своими курсовиками, дипломниками и аспирантами начиная со второй половины 1950-х гг. он прямо предупреждал, что без знания трудов Л. С. Таля нельзя хорошо разобраться в теории трудового права. Определенное внимание на студента Александрова оказали университетские преподаватели по другим дисциплинам, активно интересовавшиеся социально-трудовой проблематикой. Это административист В. Н. Дурденевский (1889–1963), криминалисты Н. Н. Полянский (1878–1961), М. Н. Гернет (1874–1953), цивили-

[88] См. подробнее: Куренной А., Лушников А. Кафедра трудового права МГУ им. М. В. Ломоносова: вчера и сегодня // Вопросы трудового права. 2006. № 4. С. 50–57.

сты И. Б. Новицкий (1880–1958) и Л. Я. Гинцбург (1901–1976), финансист И. А. Трахтенберг (1883–1960). Примерно в это же время, но на других курсах юридическое образование в МГУ получали известные впоследствии ученые-трудовики К. П. Горшенин (1907–1978), Г. К. Москаленко (1901–?), С. С. Каринский (1905–1984). С большинством из них вы уже встречались или еще встретитесь на страницах этой книги.

К моменту завершения учебы Александров был уже не только подающим надежды молодым юристом, но и известным музыкантом, замечательным скрипачом и дирижером, и для него некоторое время вообще стоял вопрос об основной сфере профессиональной деятельности – юриспруденция или музыка. Как мы уже говорили выше, его первым наставником был отец, затем он окончил музыкальное училище. Данные об его обучении в консерватории у нас отсутствуют.

Отметим, что юристы в определенной своей части всегда были натурами творческими и тянущимися к высокому искусству. Достаточно сказать, что из их числа вышли такие выдающиеся личности, как поэты итальянец Ф. Петрарка (1304–1374), француз Ла Боэси (1530–1563), германцы Г. Гейне (1797–1856), В. И. Гете (1749–1832), белорус М. А. Богданович (1891–1917), писатели и драматурги французы О. Бальзак (1799–1850), П. Корнель (1606–1684), Ж. Б. Мольер (1622–1673), итальянец К. Гальдони (1707–1793), германцы братья Я. Гримм (1785–1863) и В. Гримм (1786–1859), британцы Д. Голсуорси (1867–1933), Р. Стивенсон (1850–1894), россияне Л. Н. Андреев (1871–1919), А. С. Грибоедов (1795–1829), А. Н. Островский (1823–1886), Б. А. Лавренев (1891–1959), Е. Л. Шварц (1896–1958), российские режиссеры и актеры М. И. Писарев (1844–1905), Е. Б. Вахтангов (1883–1922), В. Э. Мейерхольд (1874–1940), А. Я. Таиров (1885–1950), художники француз А. Матисс (1869–1954), россиянин В. В. Кандинский (1866–1944) и др. Но даже на этом блестящем фоне выделяются российские музыканты, профессиональная карьера которых начиналась с получения высшего юридического образования. Так, Училище правоведения окончили композиторы П. И. Чайковский (1840–1893) и А. Н. Серов (1820–1871), питомцами юридических факультетов российских университетов были певец Л. В. Собинов (1872–1934), композиторы Н. Г. Рубинштейн (1835–1881)

(оба – Московский университет), И. Ф. Стравинский (1882–1971) (Петербургский университет), Б. Н. Лятошинский (1894–1968), Л. Н. Ревуцкий (1889–1977) (оба – Киевский университет) и др. Историк музыки и музыкальный критик К. А. Кузнецов (1883–1953) был доктором государственного права. Наш герой может продолжить этот ряд. Однако жизненный путь Н. Г. Александрова имел одно принципиальное отличие от всех вышеназванных персонажей: он не прекращал занятий юриспруденцией, более того, деятельность в данной сфере всегда была для него основной.

Н. Г. Александров одновременно с преподавательской и научной деятельностью в сфере права дирижировал в Театре оперетты и даже думал об артистической карьере. Более того, в 1938–1941 гг. он был одновременно главным дирижером и директором Московского театра оперетты. Именно с этим театром с конца 1941 до середины 1942 гг. он находился в эвакуации. Напомним, что Московский театр оперетты был образован в 1927 г. на базе существовавшего в Москве трудового коллектива артистов оперетты. Спектакли в нем ставили такие известные деятели советского искусства, как И. О. Дунаевский и Б. А. Александров, а среди артистов были настоящие звезды отечественной оперетты: Н. М. Бравин, В. С. Володин, Г. М. Ярон и др. При участии Н. Г. Александрова было поставлено пять новых оперетт, однако наибольший успех имела поставленная ранее «Свадьба в Малиновке» (1937 г.), по мотивам которой впоследствии был снят одноименный фильм.

Г. М. Ярон впоследствии вспоминал, что над опереттой «На берегу Амура» вместе с ним работала постановочная группа, в которую входил и дирижер Н. Александров. По трагическому стечению обстоятельств 22 июня 1941 г. давали оперетту «Сильва». За кулисами театра именно Н. Г. Александров как его директор дал команду прекратить спектакль в связи с объявлением воздушной тревоги[89].

С 1942 г. непосредственно в штате театра Николай Григорьевич не работал, но сохранил с бывшими коллегами теплые чело-

[89] См.: Ярон Г. М. О любимом жанре. М., 1963. С. 184, 193. Отметим, что наиболее подробный разбор творчества выдающегося артиста оперетты комического амплуа Генриха Марковича Ярона (1893–1963) дал сын известного дореволюционного ученого-юриста Г. Ф. Шершеневича, композитор и музыкальный критик В. Г. Шершеневич (1893–1942) (см. его публикацию: Ярон (Очерк-характеристика). М.; Л., 1927).

веческие и отчасти профессиональные отношения. Его одновременное увлечение наукой и музыкой иногда приводило к курьезам. Он мог после репетиции прийти на занятия с нотной папкой, однако его лекции, которые он вполне мог читать без всяких записей, хуже от этого не становились. Мы тешим себя надеждой, что и за дирижерским пультом он мог раскрывать не только ноты, но и тексты лекций, которые прихватил с предшествующего занятия.

Николай Григорьевич был творческой личностью, знал всю отечественную и зарубежную литературу о Моцарте, который был одним из любимых его композиторов. В его профессиональной деятельности юриста эти два начала совместились. Он стал заведующим тарифно-правового подотдела, а затем заведующим сектором ЦК профсоюза работников искусства (1929–1934 гг.). В этот период выходят его первые научные публикации[90]. Одновременно в 1929–1931 гг. он проходит научную подготовку при кафедре трудового права МГУ под руководством заведующего кафедрой И. С. Войтинского (аналог современной аспирантуры). С 1931 г. он начинает педагогическую деятельность на кафедре трудового права Московского института советского права (выделен в 1931 г. из бывшего факультета советского права МГУ), в 1934 г. получает ученое звание доцента, а в 1941 г. ему без защиты присуждается ученая степень кандидата юридических наук. В 1936 г. его назначают заведующим сектором трудового права ВИЮН. В этой должности он оставался до 1952 г., одновременно с 1946 по 1952 гг. являясь заместителем директора этого института по научной части[91]. По совместительству в 1936–1937 гг. Александров вел занятия в Правовой академии, в 1937–1940 гг. – в Юридическом институте Прокуратуры СССР, а в 1942–1944 гг. – и в ВЮЗИ.

В 1930-е гг. Александров вел по советским меркам вполне богемный образ жизни. Репетиции, сдачи спектаклей, студенче-

[90] См.: Александров Н. Г. Основные вопросы трудового права работников искусств. М.; Л., 1932; Его же. Вопросы труда в процессах вредительских организаций // Советское государство. 1932. № 7–8. С. 132–146; Его же. Борьба с прогулами на производстве // Советское государство. 1933. № 5. С. 52–60 и др.

[91] По другим данным, сектором трудового права ВИЮН он заведовал в 1938–1941 и 1943–1948 гг. С 1936 г. он был старшим научным сотрудником, исполняющим обязанности завсектором, а в конце 1941–1942 гг. не выезжал в эвакуацию с ВИЮН в г. Чкалов (ныне Оренбург).

ские и аспирантские мероприятия сопровождались посиделками за полночь. При этом общество старательных и скромных студенток сменялось общением с легкомысленными и раскованными артистками оперетты. Николай Григорьевич рано начал зарабатывать большие по советским меркам деньги за многочисленные публикации и занимаемые высокие должности. Напомним, что в конце 1940-х гг. отложенная за три месяца зарплата доцента позволяла приобрести легковую машину. Зарплата министров и директоров крупнейших предприятий была меньше зарплаты профессоров. В связи с этим Н. Г. Александров не пользовался общественным транспортом, предпочитая такси, хорошо одевался, часто посещал рестораны, мог дарить дорогие подарки. Как бы сейчас выразились, в молодости он имел голливудскую внешность, был исключительно эрудированным собеседником, причем на совсем «не советские темы»: он прекрасно знал классическую и современную литературу, а про знания в сфере музыки и театра и говорить нечего. Это позволяло ему пользоваться неизменным успехом у женщин, причем свой мужской магнетизм и обаяние он сохранил до преклонных лет. Впрочем, современным феминисткам явно не понравились бы некоторые его шуточные высказывания на сей счет. Так, он неоднократно говорил, что карьера женщины в науке всегда является для него большой загадкой. Еще более рискованно он шутил об отношениях научных руководителей-мужчин с аспирантками. Впрочем, в этой шутке в отношении нашего героя была значительная доля истины.

Ему, на первый взгляд, все давалось легко: раннее начало преподавательской деятельности, руководящие посты в профсоюзных органах и заведование сектором трудового права во Всесоюзном институте юридических наук (ВИЮН) в возрасте 28 лет, одновременно руководство театром в 32 года. Но эта внешняя легкость карьерного роста была обманчивой. Очень многие ему завидовали, дело доходило до доносов и открытых нападок. Одним из первых его критиков в 1936 г. оказался нарком юстиции и директор ВИЮН Н. В. Крыленко, который упрекнул Александрова в том, что тот не распространяет действие трудового права на колхозников[92]. Вскоре ограничивать предмет трудового права отношениями по труду ра-

[92] См.: Крыленко Н. В. Положение на теоретическом правовом фронте // Проблемы уголовной политики. Вып. 4. М., 1936.

бочих и служащих, игнорируя труд колхозников, было прямо объявлено вредительством. В печати эту позицию отразил официальный партийный идеолог *Павел Федорович Юдин* (1899–1968)[93]. Личность этого «философа из народа» была по-своему уникальна: выходец из бедной крестьянской семьи, бывший токарь паровозоремонтного завода, он окончил Ленинградский комвуз (1924 г.) и Институт красной профессуры (1931 г.), в 1932–1938 гг. являлся директором Института философии красной профессуры. Партия его всегда «бросала» на передовые позиции «идеологического фронта»: заведующим ОГИЗ, а затем издательством «Советская книга», директором Института философии АН СССР, заведующим кафедрой марксизма-ленинизма МГУ и даже послом в Китай. Его труды увенчало звание члена-корреспондента АН СССР (1939 г.), а затем и академика АН СССР (1953 г.), депутатство в Верховном Совете СССР и членство в ЦК КПСС. При этом остается вопрос: а какое отношение он имел к праву? Конечно, хорошо, что высшее образование, хотя и «красное», позволяло ему грамотно формулировать свои мысли, но кроме некомпетентной брани из его суждений о праве ничего не получилось.

Однако вечные подозрения в неблагонадежности и недостаточной преданности «делу партии» провоцировали Н. Г. Александрова во имя предотвращения оргвыводов усердствовать в доказывании обратного. Как завсектором ВИЮН он был вынужден в своих публикациях отражать линию партии, клеймить всяческие «уклоны», что он и делал[94]. Выдающийся ученый жил и творил в очень сложное, а порой и страшное время, когда даже неосторожное слово могло привести к трагическому исходу.

---

[93] См.: Юдин П. Социализм и право // Большевик.1937. № 17. С. 46; Правда. 1937. 20 янв.

[94] См.: Александров Н. Г. Право на труд и социалистическое правовое регулирование труда // Социалистическая законность. 1937. № 5. С. 63–68; Его же. Против антипартийных извращений в понимании категорий советского права // Социалистическая законность. 1937. № 3. С. 25–28; Его же. Против антимарксистской лженаучности в теории трудового права // Советская юстиция. 1937. № 8. С. 6–8; Его же. Против извращений советского социалистического трудового права // Советское государство. 1937. № 1–2. С. 65–73; Его же. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. и вопросы науки социалистического трудового права // Советское государство и право. 1940. № 8–9. С. 29–42 и др.

Дошло до того, что для «классовой» чистоты анкеты он стал указывать, что происходит из крестьян. Политическая система ломала и корежила его талант, ставила в жесткие идеологические рамки, ограничивала творческий поиск. Но это была не его вина, а беда. Виноватых надо искать в числе политических руководителей, догматических идеологов и исполнительных правоохранителей. Иллюстрацией может служить совещание в Моссовете по вопросам трудового права, проведенное в конце 1938 г. с участием советского и партийного руководства. Перед его началом участники обсуждали недавно открытое в столице метро. Все выражали свой полный восторг, и только Н. Г. Александров выразился в том духе, что там слишком много народа и не всегда можно добраться в нужное место. После этого в зале нависла гнетущая тишина. Напомним, что метро носило имя одного из проводников массового террора Л. М. Кагановича, а 1937 г. никто не забывал. Ситуацию разрядил работник юридической службы ВЦСПС А. Л. Эпштейн, который обратил эти слова в шутку, сказав, что Александров ничего не может знать о метро, так как на нем не передвигается (что было правдой). Ситуация разрядилась и обошлось без оргвыводов.

Однако вернемся к научной и организаторской деятельности ученого. В секторе трудового права ВИЮН был собран работоспособный коллектив, где молодость соединялась с опытом. Во многом по инициативе Александрова в сектор были приняты такие впоследствии известные ученые, как Е. И. Астрахан (1897–1975) и С. С. Каринский, с которыми у него сложились хорошие человеческие и научные контакты[95]. Можно отметить и человеческое мужество Александрова, с которым связана история, имеющая документальную основу, о приеме на работу в сектор Е. И. Астрахана, о чем мы уже упоминали выше. Между тем масштабные репрессии буквально «выкосили» руководящий состав ВИЮН. Во второй половине 1930-х гг. были арестованы одни за другим директора института Н. В. Крыленко, А. С. Шляпочников, Г. И. Волков, Г. М. Леплевский, П. В. Кузьмин, А. Я. Эстрин. Окончательную «бойню» лучших советских юридических кадров предотвратил в некоторой степени проку-

[95] См.: Александров Н. Г., Астрахан Е. И., Каринский С. С., Москаленко Г. К. Законодательство о труде. М., 1947 и др.

рор СССР А. Я. Вышинский, руководствуясь вполне прагматическими соображениями. Угроза ареста неоднократно нависала и над Александровым. В 1949 г., в разгар преследования ученых за «космополитизм», только Александров открыто заступился за крупного ученого-административиста Н. П. Карадже-Искрова, предлагая оставить его на работе в институте как лучшего специалиста по буржуазному законодательству. Попытка эта оказалась тщетной, а затравленный Карадже-Искров покончил жизнь самоубийством[96]. После 1948 г. и сам Александров становится объектом «травли». Повод к этому дала его фундаментальная монография «Трудовое правоотношение» (М., 1948), изданная по материалам докторской диссертации, защищенной в 1947 г.

По мнению известного ученого-трудовика В. И. Смолярчука (1913–1995), «этой работой был заложен прочный теоретический фундамент науки трудового права»[97]. Но так считали не все его современники. Особо много критических «стрел» вызвала конструкция универсального трудового правоотношения, обусловленного, по мнению Александрова, общей природой всякого не единоличного труда правосубъектных лиц. При этом критика носила однобокий идеологический характер[98]. Наиболее компетентной была критика А. Е. Пашерстника (1900–1958), который также отрицал существование «трудового правоотношения вообще», присущего и отношениям наемного труда при капитализме и социалистическим трудовым отношениям. Пашерстник не соглашался с существованием найма труда в СССР, т. к. рабочий не мог наниматься сам по себе в условиях общенародной собственности на средства производства. Он упрекал Александрова и в неверной трактовке трудовой дисциплины как формы общественной связи между людьми, которая обусловлена «выделением руководства и надзора в особую функцию». Это, по мнению Пашерстника, не соответствовало характеру социалисти-

[96] См.: Прянишников Е. А. Страницы истории Института законодательства и сравнительного правоведения. М., 2000. С. 116–117.

[97] Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 141.

[98] См., например: Коммунист. 1953. № 2. С. 12; Краснопольский А. С. Рец. на кн.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение // Советская книга. 1949. № 3. С. 96–98.

ческой трудовой дисциплины как связи между самими работниками[99]. Еще ранее он критиковал Александрова за недооценку имущественной стороны трудовых отношений и ряд других положений[100]. Действительно, Н. Г. Александров не считал первоначально вознаграждение специфическим признаком трудового правоотношения, хотя и признавал обязательным денежное вознаграждение за труд[101]. А. Е. Пашерстник, наоборот, настаивал на необходимости выделения имущественного признака трудового правоотношения. Он подчеркивал, что личная заинтересованность и материальное стимулирование остаются важнейшими факторами развития общественного производства и при социализме, выступал за субсидиарное применение норм гражданского права при вознаграждении за труд[102]. Эти положения можно признать вполне обоснованными.

Отметим, что в период борьбы с «космополитизмом» Пашерстник, заведовавший кафедрой трудового права МГУ в 1954–1958 гг., был вынужден доказывать свое «верноподданичество» путем неумеренной критики своих коллег, в том числе Н. Г. Александрова[103], и заявлениями, не относящимися к предмету научного исследования. Не соглашался Пашерстник и с позицией Александрова о выделении ограниченной и специальной трудовой правосубъектности работника. Он считал, что в этих случаях речь только о проблеме фактического состава возникновения трудового правоотношения[104]. Критике была под-

[99] См.: Пашерстник А. Е. К вопросу о роли советского трудового права в коммунистическом строительстве // Советское государство и право. 1953. № 4. С. 65–67.

[100] См.: Пашерстник А. Е. К вопросу о вознаграждении за труд рабочих и служащих // Вопросы труда. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 171, 260–261, 269.

[101] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 230, 307 и др.

[102] См.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949; Его же. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы труда. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 175, 180 и др.

[103] См.: Пашерстник А. Е. Некоторые вопросы советского трудового права // Советское государство и право. 1946. № 5–6. С. 31–43 и др.

[104] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву. М., 1951. С. 29–30.

вергнута также позиция Александрова, согласно которой за трудовым договором при всех условиях признается только значение юридического факта, основания возникновения трудового правоотношения, вследствие чего трудовой договор не определяет содержание этого правоотношения. Пашерстник отстаивал иную точку зрения, в соответствии с которой содержание трудового договора при известных условиях и в известных пределах составляет содержание самого трудового правоотношения[105]. Пашерстник возражал против определения трудового договора, данного Александровым, как соглашения о работе в качестве рабочего и служащего. Пашерстник считал, что тем самым трудовому договору придается значение фактора, на основании которого формируется социальная категория рабочих и служащих. Следовательно, по мнению Пашерстника, речь идет не о юридической, а о социально-экономической категории «новый советский рабочий» и «новый советский служащий»[106]. С точки зрения теории трудового права в этой критике трудно найти рациональное зерно. Вероятно, здесь тот случай, когда критика дается ради критики.

Н. Г. Александров с критикой иногда соглашался, но чаще отвечал, порой едко и иронично. В этом его поддерживали и ученики. Так, его бывшая аспирантка, а затем научный сотрудник ВИЮН А. И. Ставцева (1925–2004) (о ней будет сказано в следующей главе) в рецензии на монографию А. Е. Пашерстника «Право на труд» (М., 1951) критике посвятила в четыре раза больше места, чем позитиву, а вывод был следующим: «Отмеченные недостатки снижают ценность книги»[107]. Научная дискуссия Александрова и Пашерстника, в которой принимали участие и их ученики, имела достаточно острый характер и не всегда была связана с чисто научными разногласиями. Но они вместе писали учебники[108], работали на одном факультете, а их человеческие отношения всегда были внешне уважительными.

---

[105] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд... С. 194–199.

[106] Там же. С. 204–205.

[107] См.: Ставцева А. И. Рец. на кн.: Пашерстник А. Е. Право на труд // Советское государство и право. 1953. № 2–3. С. 172–174.

[108] См.: Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. М., 1952.

Летом 1948 г. на совещании научных работников и преподавателей вузов критическому разбору был подвергнут учебник по трудовому праву, соавтором которого был Н. Г. Александров[109]. По докладу Г. К. Москаленко выступили преподаватели Я. Л. Киселев, Ф. Я. Туровский, А. В. Пятаков, В. В. Лобанов, Д. В. Швейцер. Многие из замечаний Н. Г. Александров оспаривал, но обещал их учесть[110].

По ряду признаков, в 1949 г. готовился его арест, а число доносов, как официальных в публикациях, так и рукописных, исчислялось многими десятками. От прямой расправы за «космополитизм» его спасло официальное отнесение к «хорошо работающим» ученым[111]. Для соответствия этой аттестации Александров был вынужден исследовать такие «важные» вопросы, как влияние работы И. В. Сталина «Марксизм и вопросы языкознания» на развитие общей теории государства и права[112]. Но это не спасло его от разгромной критики в партийном официальном журнале «Большевик», а затем и от разноса его новой монографии «Сущность права» (М., 1950)[113]. Наконец, в октябре 1952 г. Александрова снимают с должности заместителя директора ВИЮН, а критика его работ выходит на самый высокий партийный уровень[114]. Тон критике задал бывший директор ВИЮН, а впоследствии директор ИГП АН СССР В. М. Чхиквадзе. Он не только обобщил все старые выпады в адрес Александрова, но и добавил уже «убийственное» в то время обвинение, что ученый-трудовик и теоретик права не использует в своих трудах учение Сталина о главных фазах и функциях со-

[109] См.: Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. М., 1947.

[110] См.: Социалистическая законность. 1948. № 6. С. 49–51.

[111] См.: Чхиквадзе В. Борьба против проникновения космополитизма и других буржуазных влияний в советскую юридическую литературу // Социалистическая законность. 1949. № 5. С. 1–17.

[112] См.: Александров Н. Г. Влияние работы И. В. Сталина «Марксизм и вопросы языкознания» на развитие общей теории государства и права // Советское государство и право. 1951. № 12.

[113] См.: Большевик. 1951. № 7; Романов П., Бурдин П. Рец. на кн.: Александров Н. Г. Сущность права // Социалистическая законность. 1951. № 8. С. 86–92.

[114] См.: Правда. 1953. 13 янв.; Коммунист. 1953. № 2. С. 3–13.

ветского государства. В идеализме и субъективизме, среди прочих, были обвинены Д. М. Генкин, А. В. Венедиктов, С. Н. Братусь[115]. Очевидно, что теоретические построения Александрова не были безупречны, но в жестких рамках догматичного марксизма они были обречены на изрядную схоластичность по определению. Критике подверглись и работы жены Александрова доцента Т. Л. Сергеевой. Это было уже не частное мнение будущего члена-корреспондента АН СССР В. М. Чхиквадзе, и даже не официальный донос, а почти что приговор. Если бы не смерть Сталина в марте 1953 г., то за критическим анализом его земляка и соратника последовали бы, скорее всего, конкретные оргвыводы, и как сложилась бы дальнейшая судьба Александрова и других фигурантов статьи, не известно.

Постоянные нападки и огульная критика не прошли для Александрова бесследно. К тому же с депрессией он иногда боролся традиционным русским способом. Впрочем, это никак не сказывалось на его плодотворной научной и педагогической работе. Отметим, что работоспособность Николая Григорьевича была исключительной. По известному выражению, гениальность представляет собой сумму таланта и труда. Для нашего героя это характерно в полной мере. Это не значит, что он все время проводил в библиотеке или за рабочим столом. Однако творческий процесс шел практически постоянно. При этом он мог засидеться в компании друзей и коллег далеко за полночь, а ранним утром позвонить одному из них и обсудить новую идею. На другом конце провода обычно даже не сразу понимали, кто звонит, однако Николай Александрович мог после этого достаточно долго излагать, к каким выводам он пришел. К тому же у него была хорошая домашняя библиотека, а умение работать с литературой и источниками было исключительным. Он был не только и даже не столько аналитиком, сколько синтезатором новых идей, которые он щедро раздавал ученикам и коллегам.

В процессе подготовки докторской диссертации, защищенной в октябре 1947 г., Александров обратился к проблемам теории госу-

[115] См.: Чхиквадзе В. М. За коренное улучшение научной работы в области советской юриспруденции // Социалистическая законность. 1953. № 2. С. 21–27.

дарства и права[116]. Первая его публикация по теории права вышла в 1945 г.[117] В 1948 г. он получил ученое звание профессора. В 1948–1951 гг. ученый был заведующим кафедрой трудового права Московского юридического института (МЮИ), одновременно с 1948 г. читал курс лекций и вел подготовку аспирантов по теории государства и права. По совместительству с 1947 г. он читал лекции по теории государства и права и на юридическом факультете Института внешней торговли. С марта 1949 до января 1950 г. Николай Григорьевич исполнял обязанности заведующего кафедрой теории государства и права, оставаясь заведующим кафедрой трудового права МЮИ. Наконец, в ноябре 1951 г. он был утвержден в должности заведующего кафедрой теории государства и права с освобождением от должности заведующего кафедрой трудового права[118]. После слияния в 1954 г. МЮИ и юридического факультета МГУ Александров становится профессором кафедры трудового права, оставаясь профессором кафедры теории государства и права университета по совместительству.

По общему мнению, Александров был прекрасным лектором. Его артистизм нашел свое выражение как в выверенной жестикуляции, так и в замечательном владении ораторским мастерством. Но главным было четкое и ясное изложение материала, построенное на глубоком знании теории вопроса. Даже если между лекциями по одной проблеме проходило немного времени, они могли читаться в различном ключе. Уважаемый профессор часто на лекциях импровизировал, причем это могла быть как «домашняя заготовка», так и чистая импровизация. Лекции он читал фактически

---

[116] См.: Александров Н. Г. Юридическая норма и правоотношение. М., 1947; Его же. Вопросы государства и права. М., 1952; Его же. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955; Его же. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 1961; Его же. Сущность социалистического государства и права. М., 1972 др.

[117] См.: Александров Н. Г. Система оснований возникновения правоотношений по советскому праву // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. 1945. № 5. С. 37–55.

[118] В некоторых документах Александров значится заведующим кафедрой трудового права с 1944 по 1954 гг. Вероятно, это не так. В частности, по другим данным, кафедрой до 1948 г. заведовал Г. К. Москаленко.

до последних дней жизни, хотя из-за болезни горла это было делать крайне трудно.

Огромную роль не только в его личной жизни, но и научной деятельности сыграла его жена *Татьяна Леонидовна Сергеева*. Они познакомились, когда Татьяна Леонидовна была студенткой, а в брак она вступила уже аспиранткой Института права АН СССР (1942 г.). Она была хорошим музыкантом, видным специалистом по уголовному праву, замечательным преподавателем, просто обаятельной и умеющей прощать женщиной. Они составили и музыкальный дуэт. Традиционно по утрам Николай Григорьевич и Татьяна Леонидовна в течение часа музицировали, причем он вел партию скрипки, а она была за роялем. Она так и осталась кандидатом юридических наук, доцентом МГУ, т. к. Н. Г. Александров не хотел, чтобы его обвинили в протежировании жене. Однако на ее труды в свое время обратил внимание еще А. Я. Вышинский, с которым она по отдельным вопросам даже дискутировала. Возможно, не без влияния мужа Т. Л. Сергеева занималась проблемами ответственности в хозяйственной сфере и должностными преступлениями[119]. Отметим, что дочь всесильного прокурора, а затем наркома иностранных дел З. А. Вышинская была научным сотрудником сектора трудового права ВИЮН, ученым-трудовиком, преподавала по совместительству в МЮИ, а затем в МГУ. Впрочем, ее кандидатская диссертация, защищенная в 1947 г., именовалась «Преступления в области трудовых отношений по действующему в РСФСР законодательству». Ее научным руководителем, как нетрудно догадаться, был Н. Г. Александров.

После смерти А. Е. Пашерстника Александров в феврале 1959 г. возглавил кафедру трудового права МГУ и оставался ее заведующим до самой своей смерти 28 января 1974 г. Одновременно с 1958 по 1960 гг. он руководил сектором трудового права ИГП АН СССР. После отмены в апреле 1956 г. уголовной ответственности за прогулы и самовольное оставление работы, введенные еще в июне 1940 г., именно Александрову было поручено сделать доклад о за-

[119] См.: Сергеева Т. Л. Советское уголовное право в борьбе с бесхозяйственностью и расточительством. М., 1955; Ее же. Ответственность за преступную бесхозяйственность // Советское государство и право. 1955. № 7; Ее же. Некоторые вопросы ответственности должностных лиц // Советское государство и право. 1956. № 8 и др.

конодательной новации в ВИЮН[120]. Период в конце 1950-х – начале 1960-х гг. стал для ученого одним из наиболее плодотворных. Он, как правило, выступал докладчиком при обсуждении на различных уровнях проблем кодификации трудового законодательства. Завершение «пытки страхом» самым плодотворным образом сказалось на научной работе Александрова, и период в конце 1950 – начале 1960-х гг. стал для него одним из наиболее ярких и результативных. С 1940 по 1974 гг. он был автором и редактором, соредактором и соавтором более 20 учебников и учебных пособий по трудовому праву (1944, 1946, 1947, 1949, 1950, 1952, 1954, 1959, 1961, 1962, 1963, 1964, 1966, 1967, 1969, 1972, 1973, 1975 (посмертное) гг. издания, в некоторые из этих лет – по несколько изданий). 10 из вышеназванных изданий предназначались для студентов юридических факультетов университетов и юридических вузов. Обсуждение его учебника «Советское трудовое право» (М., 1959) в секторе трудового права ВИЮН разительно отличалась от «проработок» сталинского периода. На обсуждении выступило 23 ученых, и учебник был оценен положительно[121].

В 1960 – начале 1970-х гг. кафедра трудового права МГУ жила напряженной педагогической и научной жизнью. Она стала общепризнанным центром изучения и развития советского трудового права. Под руководством Н. Г. Александрова на кафедре продолжали работать доценты А. А. Абрамова, А. Д. Зайкин (1924–2002), Я. Л. Киселев (1903–1966), молодые кандидаты наук Л. К. Коняхин, Н. Г. Морозов, Г. В. Муцинов (любимый ученик Н. Г. Александрова, которого он видел своим преемником на кафедре, но который умер молодым), А. Р. Саркисов, В. А. Тарасова и др. По совместительству на кафедре вели занятия профессора В. С. Андреев (1923–1987), А. И. Ставцева, В. И. Усенин и др. Число заседаний кафедры в год составляло в среднем 20–30, а число обсуждаемых вопросов доходило до 10[122].

Н. Г. Александров был «генератором» концепций, теоретических построений, постоянно рождал новые идеи, и его научное наследие до сих пор в полном объеме не оценено. Он наметил и разрешил проблемы по таким крупным блокам, как общая теория пра-

[120] Советское государство и право. 1956. № 8. С. 131–134.

[121] См.: Советское государство и право. 1961. № 2. С. 137–140.

[122] Архив МГУ Ф. 10. Оп. 8. Д. 282; Д. 435 и др.

воотношения и трудовое правоотношение, понятие юридического лица, механизм правового регулирования, общее учение о предмете и методе, предмет и метод трудового права, принципы трудового права и другие[123]. Широта охвата проблемы, комплексный подход, детальная теоретическая проработка – вот фирменные составляющие его научного стиля.

Всего он опубликовал более 200 научных работ, причем примерно половина из них по трудовому праву, а остальные по теории государства и права. Им было подготовлено около 70 кандидатов наук, из которых более 20 стали впоследствии докторами наук. Среди них известные ныне специалисты по трудовому праву, профессора К. А. Абжанов, Е. М. Акопова, Б. К. Бегичев, А. К. Безина, К. Н. Гусов, Р. И. Иванова, В. М. Лебедев, Р. И. Кондратьев, В. И. Никитинский, А. И. Процевский, В. Н. Скобелкин, И. О. Снигирева, В. Г. Сойфер, А. И. Ставцева, Ю. П. Орловский, А. И. Шебанова и др. Его студентами и сотрудниками по кафедре были будущие профессора В. С. Андреев, А. Д. Зайкин, К. Д. Крылов, А. М. Куренной, В. К. Миронов, Л. А. Сыроватская и др. В числе его учеников и крупные специалисты по теории государства и права профессора М. И. Байтин, Е. А. Лукашева, А. В. Мицкевич, А. С. Пиголкин и др.

Александров был одним из самых активных, наравне с Л. Я. Гинцбургом, С. А. Ивановым и Р. З. Лившицем, участником подготовки третьей кодификации советского трудового законодательства, членом комиссии Президиума Верховного Совета СССР по разработке проекта Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и КЗоТ РСФСР 1971 г. В декабре 1970 г. Основы были обсуждены на расширенном заседании Ученого совета МГУ, где с докладом выступил Александров, а в обсуждении приняли участие такие видные ученые, как Л. Я. Гинцбург, К. П. Горшенин, Р. З. Лившиц и другие.

Труды Александрова были переведены на английский, немецкий, французский и ряд других языков, хотя о зарубежном трудовом праве писал он относительно немного. При этом он хорошо

[123] См.: Александров Н. Г. Принципы советского трудового права – принципы подлинной свободы труда. М., 1949; Его же. Советское трудовое право. М., 1963; Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. М., 1952 и др.

владел зарубежным научным и нормативным материалом. Но вечные подозрения в неблагонадежности, мелкие придирки и цензурные уколы преследовали его до конца жизни. Он так и остался «невыездным», хотя и имел европейскую известность.

Н. Г. Александров никогда не был богатым человеком, но о его душевной щедрости и внимании помнят все его ученики. Он приглашал их на обеды в ресторан. Бывали они гостями и в его гостеприимном доме. Это был один из тех случаев, когда выдающиеся профессиональные качества совпадали с качествами человеческими.

На протяжении многих лет Александров сотрудничал с профсоюзами, был председателем общественной комиссии ВЦСПС по правовым вопросам. Впечатляет его общественная и организационная деятельность: член ряда ученых советов, эксперт ВАК, председатель секции государства и права общества «Знание», член редколлегии журнала «Правоведение» и др. За свою научную и общественную деятельность он был награжден орденом «Знак почета», медалями, стал заслуженным деятелем науки РСФСР. Николая Григорьевича можно назвать человеком эпохи Возрождения, обладавшим многогранным и объемным талантом. Его принадлежность к Возрождению видится нам в двух смыслах. Во-первых, он одновременно был хорошим скрипачом, видным дирижером и выдающимся ученым-юристом. Во-вторых, в сфере юриспруденции он с равной эффективностью разрабатывал как общие проблемы теории права, так и проблемы трудового права.

Ученик Н. Г. Александрова В. Н. Скобелкин на шестидесятилетие учителя написал такое посвящение:

Хоть шестьдесят – ломоть немалый,
А старостью назвать нельзя.
Вздымала вверх и вниз бросала
Порой ученая стезя.

Вы служите Эвтерпе-музе,
Другие дамы служат вам.
Смычок со скрипкою в союзе
Ведет беседы по душам.

Летели годы рысью века,
Статей и книг росла гора.
Самостоятельно кумекать
Училась ваша детвора.

Она мужала понемногу
И шла, оставив отчий кров,
На кандидатскую дорогу,
В ряды доцентов, докторов.

Птенцы, взращенные в детсаде,
Хотя в чинах и при деньге,
В Москве, в Свердловске, в Ленинграде
Зовут вас ласково – Энгэ.

Сегодня, тосты сочиняя,
Пуская ноги в перепляс,
От Балтики до стен Китая
Питомцы ваши пьют за вас[124].

О научном наследии Н. Г. Александрова. Масштабность и глубина научного наследия Н. Г. Александрова осознавалась учеными-трудовиками еще при его жизни. Это не тот случай, когда «лицом к лицу лица не увидать, большое видится на расстоянии». Признанный классиком еще при жизни, Николай Григорьевич и после смерти занимает свое особое место в науке трудового права. Трудно найти хотя бы одну теоретическую проблему отрасли, по которой бы известный ученый не высказал свое компетентное мнение. Примечательно, что его трудоправовое и общетеоретическое научное наследие практически неразделимо. В трудовом праве он выступал прежде всего как теоретик и аналитик, а конкретно-правовой материал для теоретических обобщений брал во многом из трудового права. Неслучайно первые научные сборники, посвященные памяти известного ученого были подготовлены совместно теоретиками и трудовиками и вышли к 70-летию и 80-летию со дня рожде-

[124] Скобелкин В. Н. Любовь, любовь… Омск, 1995. С. 126–127.

ния Н. Г. Александрова[125]. Оба эти сборника были выпущены издательством ВЮЗИ стараниями учеников Николая Григорьевича. Это неслучайно, ибо Н. Г. Александров преподавал трудовое право в ВЮЗИ в 1942–1944 гг. Затем кафедру трудового права института многие годы возглавлял В. С. Андреев, начинавший свою преподавательскую деятельность на кафедре трудового права МГУ под руководством Н. Г. Александрова. В дальнейшем кафедру трудового права и права социального обеспечения ВЮЗИ (МЮИ, МГЮА) возглавляла ученица Николая Григорьевича профессор А. И. Шебанова, а ныне возглавляет также его ученик профессор К. Н. Гусов[126].

Вероятно, до настоящего времени Александров является одним из наиболее часто упоминаемых и цитируемых ученых-трудовиков. Но его наследие не «бронзовеет» и не становится антикварной ценностью. Оно живет и развивается в трудах его учеников и последователей. Неслучайно большую часть профильных кафедр университетов и юридических академий в настоящее время занимают ученики Николая Григорьевича и уже ученики его учеников (Южный федеральный университет – Е. М. Акопова; Московская государственная юридическая академия – К. Н. Гусов; Томский госуниверситет – В. М. Лебедев; Уральская государственная юридическая академия – С. Ю. Головина; Омский госуниверситет – С. Ю. Чуча, М. Ю. Федорова; Ярославский госуниверситет – А. М. Лушников и др.).

Очевидно, что жизнь и научное творчество Николая Григорьевича совпали с трагическими страницами истории нашей страны: построение административно-командной системы, массовый террор и подавление инакомыслия в 1930-х гг., Великая Отечественная война и др. Он жил не в безвоздушном пространстве и не в «башне из слоновой кости», поэтому все перипетии

---

[125] Вопросы теории государства и права и трудового права: Сб. / Под ред. А. В. Мицкевича, А. И. Шебановой. М., 1988; О научном единстве проблем общей теории права и трудового права // Труды ВЮЗИ. Т. 56 / Под ред. В. С. Андреева, А. М. Васильева. М., 1978.

[126] См.: Гусов К. Н., Лушников А. М. История кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА // Lex Russica. 2006. № 6. С. 1089–1105; Московская государственная юридическая академия. 1931–2006. М., 2006. С. 214–216.

жизни отечества наложили свой отпечаток и на работы Николая Григорьевича. Его перу принадлежат не канонические тексты, а исследования оригинального ученого, которые требуют к себе пристального внимания и критического отношения. Как писал современник Н. Г. Александрова, известный советский режиссер Н. П. Акимов, «зажигая лампаду перед образом современника, мы не добьемся его яркого освещения». Что-то из предложенного ученым, которого нет с нами уже треть века, не прошло проверку временем, что-то утратило актуальность в связи с изменениями социально-экономической и политической ситуации в России. Но мы имеем тот случай, когда научное наследие ученого требует не восхищения и не отторжения, а комплексного анализа в контексте современных ему правовых и социальных реалий, а также в приложении к современности.

Именно в этом ключе следует рассматривать основные положения научного наследия Н. Г. Александрова в сфере теории трудового права.

О трудовом правоотношении. Без разработки общего учения о правоотношениях было крайне затруднено изучение правоотношений отраслевых. В этой связи вполне закономерным стало, что проблемы трудового правоотношения на уровне комплексного исследования впервые рассмотрел Н. Г. Александров. Уже в середине 1940-х гг. он совмещал теоретические исследования с их экстраполяцией в сферу трудового права[127]. В этой части его фундаментальная монография стала первой в отечественной науке, опередив как исследования по теории отраслевых правоотношений, так и общетеоретические разработки[128].

Н. Г. Александров пошел вслед за своими научными предшественниками Л. С. Талем и И. С. Войтинским, обосновав кон-

[127] См.: Александров Н. Г. Система оснований возникновения правоотношений по советскому праву // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. 1945. № 5. С. 37–55; Его же. Трудовые права демобилизованных из Красной армии // Советская законность. 1945. № 9. С. 14–18 и др.

[128] См.: Иоффе О. С. Правоотношение по советскому гражданскому праву. Л., 1949; Аксененок Г. А. Земельные правоотношения в СССР. М., 1958; Кечекьян С. Ф. Правоотношение в социалистическом обществе. М., 1958; Толстой Ю. К. К теории правоотношения. Л., 1959; Рускол А. А. Колхозное правоотношение в СССР. М., 1960; Чечина Н. А. Гражданско-процессуальное правоотношение. Л., 1962 и др.

струкцию «трудового отношения вообще», которое опосредует любой не единичный кооперированный труд правосубъектного лица. При этом он, естественно, говорил о принципиальном различии капиталистического и социалистического трудового отношения[129]. Таким же образом Л. С. Таль создал общую конструкцию трудового договора, а И. С. Войтинский доказывал универсальность «несамостоятельного труда вообще». Примечательно, что идеологические цензоры подвергли критике Н. Г. Александрова за попытку конструирования «трудового правоотношения вообще», установление общих черт, присущих как социалистическим трудовым отношениям, так и отношениям наемного труда при капитализме. Н. Г. Александров не изменил своей позиции, хотя впоследствии он писал преимущественно о социалистическом трудовом правоотношении, определяя его как «юридическое отношение, выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, в которых одна сторона (трудящийся) обязана выполнять известного рода работу по определенной должности (профессии, специальности, квалификации), входя в коллектив определенного социалистического предприятия (учреждения, хозяйства), а другая сторона (предприятие, учреждение, хозяйство) обязано оплачивать его труд по количеству и качеству, обеспечивать условия труда, безопасные для здоровья трудящегося и благоприятные для высокой производительности его труда, заботиться о материально-бытовых и культурных нуждах работника»[130]. В этом определении слишком много привнесенных идеологических составляющих.

М. П. Карпушин писал уже в 1958 г. о вышеупомянутой монографии Н. Г. Александрова как о «во многом уже устаревшей»[131], но именно она стала своеобразной точкой отсчета в создании теории «единого длящегося трудового правоотношения», которая затем стала доминирующей в отечественной науке трудового права. В ней были выделены 4 признака «трудового правоотношения вообще». Во-первых, это – неединичный характер тру-

[129] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 122.

[130] Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1963. С. 164–165.

[131] См.: Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958. С. 6.

да правосубъектного лица (работника), во-вторых, рабочее время как содержание обязанности работника, в-третьих, длящийся характер правоотношения, и, в-четвертых, авторитарный характер, выражающийся в дисциплине труда[132].

Н. Г. Александров разделял содержание трудового договора и трудового правоотношения, относя права и обязанности сторон только к последнему[133]. Он писал о двух обязанностях работников (выполнение работы и подчинение трудовому распорядку) и трех обязанностях предприятия (оплата труда, обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, забота о материально-бытовых и культурных нуждах). Это означает, что содержание трудового правоотношения не следует рассматривать как просто совокупность прав и обязанностей его сторон. Речь следует вести о совокупности элементарных правовых связей, изменяющихся во времени на основании юридических фактов, где правам одной стороны корреспондируются обязанности другой, в рамках единого трудового правоотношения.

В теории советского трудового права практически общепризнанными являлись положения о том, что трудовая правоспособность и трудовая дееспособность едины и нераздельны[134]. Н. Г. Александров особо подчеркивал, что трудовая право- и дееспособность, в отличие от общегражданской право- и дееспособности, составляет единое свойство, придаваемое советским правом физическому лицу[135]. Н. Г. Александров выделял ограниченную и специальную трудовую правоспособность лица. Первая связывалась с ограничениями по состоянию здоровья (инвалидность), отношениями родства и т. п. Вторая – с наличием диплома, ученого звания и т. п.[136]

Особое место в учении о трудовых правоотношениях отводилось основаниям их возникновения и прекращения. Н. Г. Алексан-

---

[132] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. С. 122–129.

[133] См.: Там же. С. 234 и др.

[134] См: Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 1961. С. 236–237; Орловский Ю. П. Труд молодежи в СССР. М., 1974; Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. С. 28 и др.

[135] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. С. 172–173.

[136] Там же. С. 173, 187.

дров отмечал преобладание публичного регулирования трудовых отношений при социализме, что не исключало, по его мнению, договорного регулирования[137]. Прекращение трудового правоотношения также не всегда зависело от воли работника, т. к. даже увольнение по собственному желанию в большинстве случаев требовало согласия администрации и указания объективной причины. Это касалось не только периода Великой Отечественной войны, но и значительного отрезка времени в конце 1930 – конце 1940-х гг. В этот период ведущие ученые-трудовики, в том числе В. М. Догадов, выступали за расширение круга оснований прекращения трудового отношения с конкретным предприятием по инициативе работника и без согласия администрации[138]. В теории признавался принцип добровольности привлечения к труду, и даже при трудовой повинности труд провозглашался свободным. В этой связи характерна дискуссия по поводу трудовой повинности как основания возникновения трудового правоотношения. Н. Г. Александров считал особым видом трудового правоотношения трудовое правоотношение, возникающее на основании привлечения граждан к трудовой повинности[139]. Иными словами, он, вслед за законодателем, считал возможным возникновение трудового правоотношения, пусть и особого вида, без трудового договора. Ему возражал В. М. Догадов, считавший, что привлечение к трудовой повинности не создает особого вида трудовых правоотношений и не нарушает принцип добровольности привлечения к труду, хотя и является отступлением от него[140]. Отметим, что оба выдающихся советских ученых существующей действительностью были поставлены в крайне затруднительное положение по теоретическому обоснованию возникновения трудовых правоотношений без необходимого юридического факта – трудового договора. Это явилось поводом для дискуссии о том, что является основанием возникновения трудовых

[137] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. С. 88–89.

[138] См.: Догадов В. М. Советское трудовое право в борьбе за выполнение плана послевоенной сталинской пятилетки // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 3–19.

[139] См.: Александров Н. Г. Великая Отечественная война и вопросы теории трудового права // Ученые записки ВИЮН. Вып. 3. 1945. С. 175.

[140] См.: Догадов В. М. К вопросу о возникновении и прекращении социалистических трудовых отношений // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 58–74.

правоотношений: либо только административный акт направления на работу, либо сложный фактический состав, включающий акт направления на работу и трудовой договор[141] и (или) приказ о зачислении на конкретное предприятие[142]. Эта дискуссия олицетворяла столкновение двух концепций возникновения трудовых правоотношений: административно-правовой и договорной, почвой для которой являлась государственная политика планового обеспечения народного хозяйства кадрами. Но в данном случае трудно говорить о сложном фактическом составе, необходимом для возникновения трудового правоотношения. Речь идет скорее о формальной фиксации уже возникших правоотношений, т. к. договор как согласование воли сторон в любом случае не имел места. Самого административного акта, обязательного для исполнения, было достаточно для возникновения прав и обязанностей работника. В этой связи В. М. Догадов вполне обосновано относил плановое государственное распределение молодых специалистов и молодых рабочих после окончания профессиональных учебных заведений к категории трудовой повинности[143]. Ему возражал М. П. Карпушин, отмечая, что согласие направляемых на работу презюмируется[144]. Более категорично на сей счет высказался Н. Г. Александров, отмечая, что « в этих случаях …акт добровольного поступления на дневное отделение высшего и среднего специального учебного заведения при заранее известном обязательстве отработать указанный трехгодичный срок имеет преюдициальное значение для будущего акта направления на работу»[145]. Но по существу, любое обязательное направле-

[141] См.: Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. 1940. № 2. С. 65; Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. С. 120–121; Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М., 1966. С.170; Москаленко Г. К. Советское трудовое правоотношение. М., 1953. С. 17–18; Пашков А. С., Хрусталев Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970. С. 110 и др.

[142] См.: Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955. С. 56–57; Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 146.

[143] См.: Догадов В. М. Указ соч. С. 67–71.

[144] См.: Карпушин М. П. Указ. соч. С. 119.

[145] Трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1966. С. 158.

ние на работу, осуществляемое в одностороннем порядке, можно и нужно считать трудовой повинностью.

Отметим, что и в настоящее время учение о едином, сложном, комплексном, длящемся трудовом правоотношении является доктринально ведущим[146].

О предмете трудового права. Н. Г. Александров предлагал разграничить две группы общественных отношений, посредством которых совершается труд. К первой относились общественные отношения, составляющие необходимые предпосылки труда, но не выражающие непосредственной связи между людьми в процессе труда. Вторую группу, по его мнению, составляли отношения между людьми непосредственно по поводу применения рабочей силы, т. е. по поводу приведения в действие способности к труду. Эти последние отношения и являются общественно-трудовыми[147]. Под социально-трудовым отношением Н. Г. Александров понимал «отношение товарищеского сотрудничества и социалистической взаимопомощи свободных от эксплуатации работников»[148]. Именно эти отношения и составляют предмет трудового права.

Анализируя производные от трудовых правоотношения, он отмечал, что эти отношения обусловлены трудовым отношением и существуют постольку, поскольку существует само трудовое правоотношение. Н. Г. Александров, впервые определивший данный признак, подчеркивал, что «под производными от трудовых правоотношениями надо понимать такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно»[149]. Иными словами, речь идет о признаке обусловленности производных отношений трудовым отношением.

---

[146] См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Развитие учения о трудовом правоотношении // Юридические записки Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Вып. 11. Правоотношения. Ярославль, 2007. С. 53–65; Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 345–377, 520–580.

[147] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. С. 7.

[148] Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 6–7.

[149] Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. С. 174.

О методе трудового права. В первой половине прошлого века дискуссия о методе трудового права была в целом не очень результативной. Ее своеобразный итог подвел Н. Г. Александров: «Советской правовой наукой давно уже признано, что именно предмет правового регулирования, т. е. определенный вид регулируемых правом общественных отношений, служит основным (если не единственным) признаком, отличающим одну отрасль права от другой»[150]. В качестве особенностей метода трудового права Н. Г. Александров первоначально выделял только участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений[151]. Надо отметить, что на это ранее уже обращали внимание В. М. Догадов, Я. А. Канторович, И. А. Трахтенберг. Впоследствии эту позицию поддержали большинство ученых-трудовиков. Но совершенно очевидно, что это была хотя и очень важная, но только одна из специфических особенностей отраслевого метода.

Определение и характеристика метода трудового права были во многом осложнены недостаточной разработанностью общего учения о методе правового регулирования. В начале 1960-х гг. XX в. в общей теории права, во многом благодаря трудам Александрова, были обоснованы четыре основных признака метода правового регулирования, воспринятые наукой трудового права: 1) правовое положение сторон правоотношения; 2) юридические факты, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений; 3) порядок определения (установления) содержания прав и обязанностей сторон; 4) способы охраны прав и обеспечения исполнения обязанностей. С некоторой терминологической спецификой и изменением последовательности перечисления эти признаки получили всеобщее признание в учебной и научной литературе по трудовому праву[152].

Об источниках трудового права. Н. Г. Александров определял источник права как вид деятельности государства по уста-

---

[150]Александров Н. Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. № 5. С. 117.

[151] См.: Там же. С. 119.

[152] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 39.

новлению социальных норм[153]. Он отождествил источники права с трудовым законодательством, нормативными актами о труде. Впоследствии эта позиция стала доминирующей в теории советского трудового права[154]. В качестве особенностей нормативных актов о труде Н. Г. Александров выделял следующие. Во-первых, это широкое участие в правотворческой деятельности профсоюзов. Уточним, что после упразднения в 1933 г. Народного комиссариата труда СССР (НКТ СССР) его функции были переданы Всесоюзному центральному совету профессиональных союзов (ВЦСПС), который фактически стал государственным органом. Во-вторых, наличие большого числа подзаконных актов специализированного функционального, а не отраслевого органа управления, занимавшегося вопросами труда и заработной платы. С 1917 по 1933 гг. это был НКТ РСФСР, а затем СССР, а с 1955 г. до конца советского периода – Госкомитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы (ГКТ СССР). Свои основные решения он принимал совместно или по согласованию с Президиумом ВЦСПС. В-третьих, наличие значительного числа локальных нормативных актов, принимаемых непосредственно на предприятиях по согласованию между директором и профсоюзным комитетом. В-четвертых, нормативные акты в области труда делятся на общие (распространяемые на всех рабочих и служащих) и специальные (распространяемые только на рабочих и служащих отдельных категорий)[155].

О принципах трудового права. И. С. Войтинский, университетский учитель Н. Г. Александрова, впервые высказал суждение об основных трудовых правах и обязанностях граждан как принципах советского трудового права. Одновременно он поставил знак равенства между основными правами и обязанностями граж-

---

[153] См.: Александров Н. Г. Понятие источника права // Ученые труды ВИЮН. 1946. № 8. С. 8.

[154] См.: Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1959. С. 7–25; Хохрякова О. С. Источники советского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1976. С. 4.

[155] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 142–147.

дан и принципами социалистической организации труда[156]. Эту концепцию в дальнейшем наиболее активно развивал Н. Г. Александров[157]. Отметим, что в литературе она традиционно называется «концепция профессора Н. Г. Александрова»[158]. К основным принципам трудового права он относил: право на труд, на оплату труда, на материальное обеспечение в старости, также в случае болезни и потери трудоспособности, право на условия труда, благоприятные для его высокой производительности и безопасные для здоровья, обязанность блюсти дисциплину труда. В завершенном виде эту концепцию наиболее подробно изложил и исследовал действительно Н. Г. Александров, но впервые эту проблему поставил И. С. Войтинский, на приоритет которого справедливо указывал О. В. Смирнов[159].

В дальнейшем основные трудовые права и обязанности как принципы трудового права рассматривались большинством отечественных ученых-трудовиков, в том числе В. С. Андреевым, Г. И. Гуляевым, А. Д. Зайкиным, Я. А. Карасевым, А. Е. Пашерстником, В. И. Прокопенко и др[160]. По этому поводу Н. Г. Алексан-

[156] См.: Войтинский И. С. Против извращений в теоретической работе по советскому трудовому праву // Проблемы социалистического права: Сб. 1. М., 1937. С. 82. (Это утверждение было сформулировано в связи с принятием Конституции СССР 1936 г.)

[157] См.: Александров Н. Г. Принципы советского трудового права – принципы подлинной свободы труда. М., 1949. С. 10–11; Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1949. С. 31–33; Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. М., 1952. С. 38–39; Александров Н. Г. Социалистический принцип всеобщности труда // Социалистический труд. 1961. № 11. С. 53–61; Его же. Социалистические принципы Основ законодательства СССР и Союзных республик о труде. М., 1970. С. 6–22 и др.

[158] См.: Советское трудовое право / Под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. М., 1985. С. 46.

[159] См.: Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977. С. 47.

[160] См: Карасев Я. А., Гуляев Г. И. Основные принципы советского трудового права. М., 1957. С. 3–4; Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву. М., 1951. С. 21; Его же. О сфере действия и принципах советского трудового права // Советское государство и право. 1957. № 10. С. 92–103; Прокопенко В. И. Основные принципы трудового права. Киев. 1969; Российское трудовое право / Под ред А. Д. Зайки-

дров писал: «…нет ничего удивительного в том, что в такой отрасли права, как трудовое право, которое ближайшим образом касается непосредственно жизненных интересов трудящихся, основные принципы сформулированы в виде основных прав и обязанностей рабочих и служащих»[161].

Позиция авторов, рассматривающих основные трудовые права и обязанности работников в качестве принципов, не в полной мере отличалась внутренним единством, т. к. права и обязанности работников осуществлялись только в рамках трудового правоотношения, а принципы должны распространяться и на производные от него правоотношения. Так, Н. Г. Александров в качестве принципа трудового права выделял, в том числе, участие профсоюзов и трудовых коллективов в управлении производством. Выход из этой ситуации им был найден посредством выделения двух уровней (этажей) принципов трудового права. К первому относились основные трудовые права и обязанности граждан СССР. Они классифицировались как общие (межотраслевые) принципы правовой организации труда, характерные как для трудового, так и для колхозного права и обусловленные общей природой социалистической общественной организации труда безотносительно к ее формам. Всего выделялось 9 таких принципов-прав и обязанностей, в том числе на содействие социалистическому соревнованию и развитию коммунистического отношения к труду, на широкое участие коллективов трудящихся в управлении предприятием. Второй уровень (этаж) составляли собственно отраслевые принципы, которые дополняли и конкретизировали вышеназванные межотраслевые принципы и обусловливались особенностями государственной формы социалистической собственности. К принципам второго уровня Н. Г. Александров относил подлинную свободу трудового договора, охрану от необоснованного отказа в приеме на работу и от незаконного увольнения рабочих и служащих и др.[162] Эта кон-

---

на. М., 1997. С. 59–60; Советское трудовое право / Под ред. В. С. Андреева. М., 1971. С. 28–41 и др.

[161] Экономическая политика КПСС, труд и право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1973. С. 6.

[162] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 69–75 и далее; Экономическая политика КПСС, труд и

цепция отождествления принципов трудового права и основных трудовых прав и обязанностей работника стала доминирующей в теории советского трудового права и учебной литературе. Отметим, что отраслевые принципы являются первичными в отношении основных прав работников, поэтому их частичное отождествление в современных условиях (ст. 2 ТК РФ) не кажется нам обоснованным и ведет к их неизбежному дублированию в ст. 21 и 22 ТК РФ.

О профсоюзах. Н. Г. Александров в аспекте изучения правового положения профсоюзов в СССР разграничивал внутрипрофсоюзные нормы и отношения, с одной стороны, и правоотношения по представительству профсоюзами интересов рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры – с другой. Первые, внутрипрофсоюзные, отношения, по его мнению, не подлежат государственной правовой регламентации и регулируются всецело общественными нормами внутрипрофсоюзной жизни. Отношения, складывающиеся между профсоюзами и различными государственными учреждениями (организациями, предприятиями), государственными органами (преимущественно хозяйственными), регулируются юридическими нормами[163]. С 1960-х гг. интерес к правовому регулированию деятельности профсоюзов активизировался в связи с хозяйственной реформой 1965 г. и некоторым расширением прав профсоюзов[164] и принятием КЗоТ РСФСР 1971 г.[165]

право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1973. С. 6 (В последней из названных работ Н. Г. Александров окончательно отождествил принципы трудового права с основными правами и обязанностями рабочих и служащих).

[163] См.: Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 187–188.

[164] См.: Левиант Ф. М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Л., 1962; Малов В. Г. Роль советских профсоюзов в охране прав и интересов рабочих и служащих. Воронеж, 1961; Снигирева И. О., Явич Л. С. Государство и профсоюзы. М., 1967; Советское государство и профсоюзы / Под ред Н. Г. Александрова. М., 1965 и др.

[165] См.: Баглай М. В. Профсоюзы в политической системе социализма. М., 1984; Правовые аспекты деятельности профсоюзов в СССР. М., 1973; Смолярчук В. И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973; Снигирева И. О. Профсоюзы и трудовое пра-

Права профсоюзов анализировались не только с точки зрения их содержания, но и по их юридической силе. Александров выделял четыре основные группы прав профсоюзов, которыми они обладают во взаимоотношениях с государственными (хозяйственными) органами:

1) права совещательного характера, т. е. соответствующие решения принимаются с учетом мнения профсоюзов;

2) паритетные права, когда соответствующие государственные органы обязаны решать вопросы труда, заработной платы или быта рабочих и служащих либо по согласованию, либо совместно с соответствующим профсоюзом;

3) делегированные (государственно-властные) полномочия;

4) права профсоюзов, связанные с управлением переданными в их непосредственное ведение некоторыми важными общественными фондами материального обеспечения и лечебно-профилактического обслуживания[166].

В заключение подчеркнем, что разработанная во многом стараниями Н. Г. Александрова конструкция трудового правоотношения и учение о предмете трудового договора до сих пор являются доктринально ведущими и закреплены в трудовом законодательстве.

Особое место среди учеников Н. Г. Александрова занимает **Василий Иванович Никитинский** (1923–1992). Он родился в Москве 15 января 1923 г. в семье служащих[167]. По материнской линии был родственником одного из высших московских чиновников времен империи, из дворян. Часть его родственников после 1917 г. эмигрировали. Это негативно сказалось на научной и общественной карьере ученого. В частности, он был исключен из комсомола за «сокрытие» такого родства и не был принят в КПСС. Его отец Иван Николаевич был преподавателем ряда вузов столицы, в том числе 2-го Московского медицинского института. Его мама Елена Яков-

во. М., 1983; Цепин А. И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., 1980 и др.

[166] См.: Советское трудовое право / Под ред Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 189–195.

[167] Биографические данные подготовлены по материалам личного дела ученого, которое находится в архиве кадровой службы ИЗ и СП (бывший ВНИИ СЗ).

левна преподавала французский в Хореографическом училище при Большом театре. У них на квартире организовывались знаменитые литературные «никитинские субботы», на которых бывали лучшие писатели того времени, такие как М. А. Булгаков, В. П. Катаев, Ю. К. Олеша и др. Младший Никитинский со многими из них был знаком. Его мать была близкой подругой второй жены М. А. Булгакова Л. Е. Белозерской. В 1940 г. юный Вася был в числе первых, кто слушал ее воспоминания о великом писателе[168]. В этом плане его детство и юность были с оттенком элитарности и уж точно не типично советскими. Благодаря матери он хорошо знал английский и немецкий языки, что помогло ему в дальнейшем.

После окончания школы в 1941 г. он поступил в Московский юридический институт (МЮИ), после начала Великой Отечественной войны участвовал в строительстве оборонительных сооружений вокруг Москвы. В конце 1941 г. В. И. Никитинский эвакуируется вместе с институтом в Алма-Ату, а в марте 1942 г. призван в армию. Службу проходил на Дальнем Востоке (в том числе в Монголии и Манчжурии), участник войны с Японией, награжден медалью. После демобилизации в октябре 1945 г. он восстановился в МЮИ и окончил его в 1949 г. В 1949–1951 гг. обучался там же в аспирантуре под руководством Н. Г. Александрова, в 1955 г. защитил диссертацию «Ответственность рабочих и служащих за нарушение трудовой дисциплины по советскому трудовому праву». В 1951–1953 гг. работал правовым инспектором ЦК профсоюза рабочих промышленности строительных материалов, а в 1953–1956 гг. – заместителем заведующего московской юридической консультацией ВЦСПС. Большое влияние на его профессиональный рост оказала А. М. Кафтановская, которая заведовала московской юридической консультацией ВЦСПС в 1950 – 1960-х гг.[169] Она не имела научных степеней и званий, но была крупным специалистом-практиком и в этом качестве выступила наставником целого ряда известных впоследствии ученых-трудовиков, работавших в системе профсоюзов.

---

[168] См.: Михаил Булгаков в фотографиях и воспоминаниях. Киев, 2007. С. 151 и др.

[169] См.: Кафтановская А. М., Никитинский В. И. Трудовые книжки рабочих и служащих. М., 1954 (до 1968 г. выдержало 4 переиздания); Кафтановская А. М., Никитинский В. И. Прием на работу, перевод и увольнение рабочих и служащих. М., 1955 и др.

В частности, своим учителем ее считал Р. З. Лившиц, о чем будет сказано в дальнейшем.

С декабря 1956 г. до своей смерти 27 октября 1992 г. Василий Иванович работал в ВИЮН (впоследствии ВНИИСЗ), сначала младшим, а с 1960 г. – старшим научным сотрудником сектора трудового права. С 1968 г. доцент. Преподавал в ряде вузов, вел активную научную и разъяснительную работу[170].

Никитинский являлся одним из ведущих теоретиков советского трудового права, автором около 210 научных публикаций, в том числе 5 монографий и 14 учебников и учебных пособий, участником издания около 10 комментариев законодательства, более 10 статей в энциклопедиях и справочных изданиях. Уже в середине 1950-х гг. он принял участие в научной дискуссии о третьей кодификации трудового законодательства РСФСР[171]. Однако наибольшую известность ему принесли работы, посвященные эффективности норм трудового права[172], которые не утратили своего значения и в настоящее время. Этой же теме была посвящена и его докторская диссертация «Эффективность норм трудового права», защищенная во ВНИИСЗ в 1972 г. С 1977 г. Василий Иванович получает ученое звание профессора, а в 1983 г. – почетное звание заслуженного юриста РСФСР. Он стал автором нескольких десятков работ по социологии и теории права, а также по зарубеж-

---

[170] См.: Астрахан Е. И., Никитинский В. И., Ставцева А. И. Трудовое право. М., 1964 (2-е изд.1967); Аттестация специалистов народного хозяйства / Под ред. В. И. Никитинского. М., 1981; Дворников И. С., Никитинский В. И. Новый порядок рассмотрения трудовых споров. М., 1957; Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8; Никитинский В. И. Рассмотрение трудовых споров в СССР. М., 1959; Его же. Юридические гарантии права на труд в СССР. М., 1964; Его же. Азбука трудового права. М., 1981; Никитинский В. И., Панюгин В. Е. Дела об увольнении рабочих и служащих. М., 1973 и др.

[171] См.: Караваев В., Никитинский В. Об упорядочение трудового законодательства // Социалистический труд. 1957. № 1.

[172] См.: Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М., 1973; Кудрявцев В. Н., Никитинский В. И., Самощенко И. С., Глазырин В. В. Эффективность правовых норм. М., 1980; Правовой эксперимент и совершенствование законодательства / Под ред. В. И. Никитинского, И. С. Самощенко. М., 1988 и др.

ному праву[173]. В. И. Никитинский был одним из наиболее известных за рубежом советских трудовиков, а его труды были переведены на английский, немецкий, китайский, французский языки. Ученый приветствовал происходившие в стране в конце 1980-х гг. демократические изменения, принял активное участие в дискуссиях о реформе трудового права. Впервые в жизни он смог посетить своих родственников, проживавших после эмиграции в Великобритании. Отметим, что единственный сын ученого Л. В. Никитинский пошел по стопам отца, стал кандидатом юридических наук, некоторое время работал экспертом по правовым вопросам в еженедельнике «Московские новости».

В. И. Никитинский был одним из пионеров социологических исследований проблем трудового права. Отметим, что с середины 1960-х гг. XX в. в советской юридической науке появилось новое направление научных исследований, связанное с изучением эффективности права[174]. Это направление было основано на применении конкретно-социологических методов в исследовании правовых явлений. Советская наука трудового права не была в этой части исключением. Вопросы теории эффективности норм трудового права и прикладных методик измерения эффективности норм отдельных институтов трудового права стали предметом специальных исследований[175].

---

[173] См.: Глазырин В. В., Никитинский В. И. Эффективность правоприменительных актов // Советское государство и право. 1984. № 2. С. 11–17; Никитинский В. И. Преодоление противоречий в законодательстве и в процессе правоприменительной деятельности // Советское государство и право. 1983. № 2. С. 13–20; Никитинский В. И., Решетников Ф. М. Современное американское уголовное право. М., 1990; Александров Н. Г., Алексеев С. С., Никитинский В. И. и др. Марксистско-ленинская теория государства и права // Социалистическое право. М., 1973 и др.

[174] См.: Лазарев В. В. Эффективность правоприменительных актов. Казань, 1975; Фаткуллин Ф. Н., Чулюкин Л. Д. Социальная ценность и эффективность норм права. Казань, 1977; Кудрявцев В. Н., Никитинский В. И., Самощенко И. С., Глазырин В. В. Эффективность правовых норм.

[175] См.: Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М., 1971; Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968; Свиридов С. А. Эффектив-

Научная дискуссия между В. И. Никитинским и О. В. Смирновым по названной проблеме во многом предопределила основные направления изучения понятия и условий эффективности норм трудового права. Эффективность норм трудового права определялась через соотношение между фактическим результатом действия правовой нормы и целями, для достижения которых она принята. Так, О. В. Смирнов рассматривал эффективность правового регулирования как характеристику прежде всего деятельности, результативности применения правовых норм. Он писал: «Эффективность социалистического права не является его свойством. Право становится эффективным лишь в его применении, т. е. в связи с воздействием на общественные отношения»[176]. Иными словами, эффективной может быть только деятельность по реализации правовых норм. В. И. Никитинский с таким подходом к определению эффективности норм трудового права не соглашался и считал необходимым разграничить два понятия: эффективность нормы права и эффективность механизма ее действия[177]. В этой связи впоследствии он предложил разграничить и два уровня эффективности: 1) юридическую эффективность правовой нормы, характеризуемую соответствием поведения адресатов правовой нормы с требуемым поведением, указанным в норме; 2) социальную эффективность правовой нормы, эталоном оценки которой является, как правило, не само правомерное поведение его адресатов, а более отдаленная социальная цель, находящаяся вне непосредственной сферы правового регулирования[178]. Но в конечном итоге позиции ученых по определению эффективности норм трудового права нельзя признать диаметрально противоположными, скорее, наоборот, они весьма близки. Не случайно В. И. Никитинский обосновывал условия эффективности норм трудового права применительно к элементам механизма действия нормы права. Он выделял три группы таких условий, а именно: условия, относящиеся к са-

---

ность правовых норм о материальной ответственности рабочих и служащих. Воронеж, 1982 и др.

[176] Смирнов О. В. Указ. соч. С. 20.

[177] См.: Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. С. 19.

[178] См.: Там же. С. 49.

мой норме права, правоприменительной деятельности и уровню правосознания граждан[179].

Анализ и измерение эффективности той или иной нормы права, как писал В. И. Никитинский, не является самоцелью, ее результаты лишь исходная база для поиска эффективных вариантов правового регулирования[180]. Одним из таких вариантов, по его мнению, являлся правовой эксперимент в сфере труда, т. е. применение экспериментальных методов в правотворчестве.

Советская юридическая наука не была готова к столь крупномасштабным правовым экспериментам. Лишь с середины 1960-х гг. стали появляться работы, в которых исследовались проблемы правового эксперимента как в общетеоретическом плане[181], так и применительно к отраслям права, в том числе трудовому праву[182]. В. И. Никитинский, как и его научный оппонент О. В. Смирнов, писали о необходимости и целесообразности научного обоснования экспериментальной проверки правовых преобразований. Они справедливо считали, что возможность проведения эксперимента в целях совершенствования законодательства должна определяться уровнем теоретической разработки соответствующих проблем. При этом О. В. Смирнов определял правовой эксперимент в широкой трактовке как научное наблюдение конкретного явления посредством постановки опыта в строго заданных условиях[183]. В этой связи автором в сферу правового эксперимента включалось и локальное нормотворчество[184].

---

[179] Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. С. 80–83.

[180] Кудрявцев В. Н., Никитинский В. И., Самощенко И. С., Глазырин В. В. Эффективность правовых норм. С. 192.

[181] См.: Казимирчук В. П. Право и методы его изучения. М., 1965. С. 181–185; Фельдман Д. И., Курдюков Г. И., Лазарев В. В. Теоретические проблемы методологии исследования государства и права. Казань, 1975. С.74–89; Правовой эксперимент и совершенствование законодательства / Под ред. В. И. Никитинского, И. С. Самощенко. М., 1988 и др.

[182] См.: Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. С. 210–245; Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. С. 30–55 и др.

[183] См.: Смирнов О. В. Указ. соч. С. 39.

[184] См.: Смирнов О. В. Проблемы трудового права и научная организация труда на предприятии // Советское государство и право. 1968. № 1. С. 65.

В. И. Никитинский, не соглашаясь с таким подходом, связывал понятие правового эксперимента с проверкой (апробацией) государством экспериментальных правовых норм на опытных объектах с целью последующего совершенствования правового регулирования. Он обосновал существенные и обязательные признаки экспериментальных норм: 1) ограниченная сфера их применения (ограничение действия экспериментальной нормы в пространстве); 2) временный характер (ограничение действия нормы во времени); 3) поисковый характер нормы[185]. Р. И. Кондратьев, исследовавший локальные нормы в трудовом праве, подчеркивал их принципиальное отличие от экспериментальных норм именно по признаку поискового характера[186]. В этой связи закономерно встает проблема определения границ применения правовых экспериментов. В. И. Никитинский считал, что при экспериментировании в сфере трудового законодательства следует учитывать, по крайней мере, два обстоятельства. Первое связано с установлением определенных видов гарантий в целях охраны интересов рабочих и служащих, попадающих в экспериментальную зону. Например, им могут быть предусмотрены гарантийные выплаты в случае снижения заработной платы, дополнительное время отдыха, если в результате непродуктивных экспериментальных режимов труда резко повысилась утомляемость работников. Другим ограничением он рассматривал возможность установления экспериментальной зоны лишь с учетом мнения трудового коллектива[187].

Он выдвинул и обосновал ряд других теоретически значимых положений. Ученый считал, что дифференциация может быть обусловлена: спецификой условий труда независимо от отрасли его применения (вредные условия, Крайний Север и др.), особым значением отдельных отраслей для развития народного хозяйства (угольная промышленность, черная металлургия и др.), специфическими условиями труда в отдельных отраслях

[185] См.: Никитинский В. И. Указ. соч. С. 216–225.

[186] См.: Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов, 1973. С. 23–27.

[187] См.: Правовой эксперимент и совершенствование законодательства. С. 49–55.

(морской и железнодорожный транспорт, связь и др.)[188]. Иными словами, речь идет о производственной дифференциации. При этом он подчеркивал, что правовое регулирование рабочего времени того периода характеризовалось чрезмерной дифференциацией по отраслям, категориям работников[189].

Он констатировал, что правовое регулирование времени отдыха осуществляется главным образом путем регулирования рабочего времени с признанием остального времени временем отдыха[190]. Доплаты за ночное время (смены), вводимые как общее правило при многосменном режиме работы, не являлись, по его мнению, адекватной компенсацией неблагоприятных факторов работы в ночное время[191].

В. И. Никитинский относился к дополнительным мерам дисциплинарной ответственности, не предусмотренной трудовым законодательством, весьма осторожно, где-то даже негативно, считая, что «имеющийся арсенал мер правового воздействия, который может применяться к нарушителям трудовой дисциплины, вполне достаточен, надо им научиться рационально пользоваться… «Изобретение» на местах дополнительных санкций, противоречащих законодательству, может привести лишь к крайне нежелательным последствиям»[192]. Более того, ученый еще в 1970-е гг. констатировал экономическую неэффективность перевода работника на нижеоплачиваемую работу в качестве меры дисциплинарного взыскания. Он писал: «Применение этого дисциплинарного взыска-

---

[188] См.: Никитинский В. И. Вопросы унификации норм советского трудового права, регулирующих условия труда работников различных отраслей народного хозяйства // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС. М., 1960. С. 194.

[189] См.: Никитинский В. И. Некоторые правовые вопросы, связанные с завершением перехода на семичасовой рабочий день // Новое в развитие трудового права в период между XX и XXII съездами КПСС: Сб. М., 1961. С. 66–83.

[190] См.: Советское трудовое право / Под ред. К. С. Батыгина. М., 1975. С. 231.

[191] См.: Никитинский В. И. О некоторых правовых вопросах, связанных с переходом на семичасовой рабочий день // Социалистический труд. 1958. № 6.

[192] Абрамова О. В., Никитинский В. И. Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. М., 1982. С. 91.

ния в виде временного перевода влечет отрицательные последствия не только для работника, но и для предприятия, поскольку последнему экономически невыгодно использовать работника (особенно квалифицированного) не по специальности»[193].

Василий Иванович писал и о том, что результаты измерения эффективности различных санкций показывают: «Никаких серьезных обоснований, доказывающих, что узаконение большинства рекомендуемых дополнительных санкций приведет к существенному укреплению трудовой дисциплины, пока не имеется»[194]. Более того, продолжал ученый: «Повышение эффективности санкций, применяемых к нарушителям трудовой дисциплины, следует добиваться в первую очередь совершенствуя порядок их применения. Например, эффективность санкций определяется, прежде всего, не их тяжестью, а правильностью выбора той или иной меры воздействия по отношению к конкретному лицу»[195].

В. И. Никитинский вместе с Р. З. Лившиц подверг критике почти все меры дополнительного воздействия. По их мнению, депремирование касается прежде всего хороших работников, а снижение разряда за технологические нарушения невозможно, т. к. квалификация работника остается прежней. Взамен всех подобных мер они предложили ввести штрафы, которые должны были поступать в фонд материального поощрения предприятия[196]. После начала перестройки Василий Иванович принял активное участие в переосмыслении основных теоретических проблем отрасли, в определение направлений реформирования советского трудового законодательства[197].

---

[193] Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М., 1971. С. 141.

[194] Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. С. 145.

[195] Там же. С. 146.

[196] См.: Лившиц Р., Никитинский В. Где необходимы новые решения // Социалистический труд. 1989. № 3. С. 85.

[197] См.: Лившиц Р., Никитинский В. Реформа трудового законодательства: вопросы теории // Социалистический труд. 1989. № 1. С. 76–88; Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Советское трудовое право: наука и практика // Социалистический труд. 1985. № 5. С. 101–108; Никитинский В. И. Перестройка фундамента системы законодательства о труде // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 56–64; Его же.

В. И. Никитинский настаивал на трудоправовой природе договора с работающими членами корпоративного предприятия, но с учетом особенностей этого нового вида трудового договора[198]. Такие оценки были характерны для начального периода приватизации государственных и муниципальных предприятий, когда еще перспективы новой общественной организации труда не просматривались ни на практике, ни в законодательстве.

Если связывать ответвления московской юридической школы с вузами, то исторически важным центром изучения трудового права, наряду с МГУ, был **Всесоюзный юридический заочный институт (ВЮЗИ)**. Уже при образовании Центральных заочных курсов советского права в Москве в качестве одного из основных преподаваемых предметов определялось трудовое право. После преобразования этих курсов в 1933 г. в Центральный заочный институт советского права, а затем в 1937 г. – в ВЮЗИ, ситуация не изменилась. Из-за утраты архивных документов трудно установить персональный состав преподавателей до конца 1950-х гг. и даже дату создания кафедры трудового права. В этой связи мы будем опираться преимущественно на опубликованные данные, материалы личных дел из различных архивов и воспоминания преподавателей кафедры, прежде всего профессора В. Н. Толкуновой.

Отметим, что в 1942–1944 гг. занятия по трудовому праву в ВЮЗИ вел выдающийся ученый-трудовик, в то время еще доцент *Николай Григорьевич Александров*, о котором уже говорилось выше. Одним из инициаторов создания кафедры трудового права был кандидат юридических наук, доцент **Яков Афанасьевич Карасев**, который одновременно являлся и директором ВЮЗИ. Вероятно, он также был учеником И. С. Войтинского, находился в дружеских отношениях с К. П. Горшениным. В 1941 г. в чис-

О преодолении противоречий между трудовым законодательством бывшего Союза ССР и Российской Федерации // Советская юстиция. 1992. № 9–10. С. 20–21; Никитинский В. И., Вайпан В. А. Социальная справедливость и трудовое право // Советское государство и право. 1987. № 10. С. 64–71; Никитинский В. И., Орловский Ю. П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки // Советское государство и право. 1989. №4. С.71–80 и др.

[198] См.: Никитинский В. И. и др. Правовое регулирование труда работающих собственников // Государство и право. 1992. № 6. С. 54–55.

ле первых он защитил кандидатскую диссертацию по трудовому праву на тему «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР», а в 1939 г. стал одним из редакторов и соавтором, наряду с Р. П. Орловым (еще одним профессором ВЮЗИ), учебника по трудовому праву[199]. В годы Великой Отечественной войны Карасев находился на руководящей работе, входил в состав советской оккупационной администрации в Германии. Во многом его стараниями в 1947 г. в институте была открыта кафедра трудового права. Если организатором кафедры можно считать Я. А. Карасева, то первым ее заведующим в 1947–1948 гг. стал видный ученый-трудовик *Арон Ефимович Пашерстник* (1900–1958), о котором будет сказано ниже. В 1948–1949 гг. кафедру возглавил *Георгий Кириллович Москаленко* (1901–?), который одновременно являлся заместителем директора ВЮЗИ по научной работе и начальником отдела вузов Управления учебных заведений. О нем мы уже писали выше.

В 1949 г. заведующим кафедрой трудового права стал *Я. А. Карасев* и оставался в этой должности до 1960 г. Именно в этот период началось становление кафедры как одного из ведущих центров советской науки и преподавания трудового права, а ее заведующий подготовил ряд публикаций[200]. До 1952 г. на кафедре вела занятия профессор **Елизавета Николаевна Данилова**, о которой мы уже писали в предыдущей главе. В 1950-х гг. складывается обширный интеллектуальный потенциал кафедры, ядро которой составили, помимо Я. А. Карасева, молодые кандидаты юридических наук, а впоследствии профессора Г. И. Гуляев, В. Н. Толкунова, А. И. Шебанова. *Г. И. Гуляев*, участник Великой Отечественной войны, выпускник Ленинградского юридического института (1951 г.) и его аспирантуры (1954 г.), ученик В. М. Догадова, в институте преподавал недолго[201].

[199] См.: Советское трудовое право / Под ред. К. П. Горшенина, Р. П. Орлова, В. М. Догадова, Я. А. Карасева. М., 1939.

[200] См.: Карасев Я. А. Правовое регулирование труда в кооперативных промысловых артелях. М., 1955; Его же. Правовое регулирование труда работников МТС и совхозов. М., 1956; Карасев Я. А., Гуляев Г. И. Основные принципы советского трудового права. М., 1957 и др.

[201] См.: Гуляев Г. И. Правовое положение профсоюзов в СССР. М., 1958; Карасев Я. А., Гуляев Г. И. Основные принципы советского трудового права. М., 1957 и др.

С 1951 г. кафедра начала издавать лекции по отдельным темам, которые имели широкий резонанс в научных кругах. Всего за 1950-е гг. было издано более 10 таких лекций[202]. В. Н. Толкунова подготовила первые лекции по праву социального обеспечения[203]. С 1952 г. кафедра издает ежегодные учебно-методические указания по курсу трудового права. В этот же период при кафедре началась подготовка аспирантов. Одновременно в рамках кафедры преподавалось и колхозное право. Считалось, что правовое регулирование труда колхозников, а также труда в промысловых артелях имеет прямое отношение к предмету трудового права.

Положение одного из лидеров среди кафедр трудового права вузов СССР было закреплено в период заведования *Виталия Семеновича Андреева* (1923–1987), которое длилось практически четверть века с 1960 по 1984 гг. Об этом видном ученом будет сказано отдельно. Под его непосредственным влиянием известными учеными и педагогами стали преподаватели руководимой им кафедрой профессора К. Н. Гусов, Л. А. Сыроватская, Э. Г. Тучкова, являвшаяся его ученицей, и др.

В 1961 г. кафедрой было издано первое учебное пособие по трудовому праву, которое, по сути, стало первым кафедральным учебником. В 1965, 1971, 1976 гг. обновленные учебники издавались под редакцией В. С. Андреева, а в 1987 г. – под редакцией В. С. Андреева и В. Н. Толкуновой. Это был единственный советский учебник по трудовому праву, изданный в 1972 г. в ГДР на немецком языке. Авторами отдельных глав учебника выступили ведущие отечественные ученые, в том числе видный специалист по зарубежному и международному праву М. В. Баглай, ставший впоследствии председателем Конституционного Суда РФ, специалист по зарубежному трудовому праву В. К. Миронов, теоретик советского трудового права К. П. Уржинский. Практически все они в разное время преподавали на кафедре трудового права ВЮЗИ, а профессор В. К. Миронов продолжает преподавать и в

[202] См.: Толкунова В. Н. Предмет и система советского трудового права. М., 1957; Шебанова А. И. Заработная плата в СССР. М., 1956; Ее же. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1957 и др.

[203] См.: Толкунова В. Н. Пенсионное обеспечение рабочих и служащих СССР. М., 1957; Ее же. Советское государственное социальное страхование. М., 1956.

настоящее время. Кроме того, В. С. Андреев пригласил работать на кафедру опытных доцентов Ф. З. Кульборисова и С. А. Голощапова. Последний из них стал преемником Андреева в качестве руководителя кафедры, о чем будет сказано ниже. Долгие годы одним из признанных лидеров кафедры являлась *Вера Николаевна Толкунова* (1914–2004), которая преподавала в ВЮЗИ – МЮИ – МГЮА более 50 лет. О ней будет более подробно сказано в следующей главе.

Преемником В. С. Андреева на посту заведующего кафедрой стал профессор **Семен Андреевич Голощапов** (1923–1986), который руководил ей в 1984–1986 гг.[204] Он родился 9 мая 1923 г. в селе Андреевка Бугульминского района Татарской АССР. После окончания школы в 1940 г. он около года проработал экспедитором, а с началом войны был призван в Красную армию. Сначала он был рядовым, помощником начальника склада фронтового эвакуационного госпиталя, а затем с августа 1944 г. начальником склада фронтового эвакуационного госпиталя. Он перенес все тяготы фронта и во многом благодаря его распорядительности были спасены жизни многим солдатам и офицерам. Войну он закончил с двумя боевыми медалями, а впоследствии был награжден орденом и еще 5 медалями. После демобилизации он поступил в Московский юридический институт (МЮИ), который и окончил в 1949 г. По распределению до 1951 г. он работал народным судьей в суде Железнодорожного района Москвы, после чего поступил в очную аспирантуру МЮИ. Его учителем в трудовом праве был доцент Я. Л. Киселев. После успешной защиты диссертации в 1955 г. на тему «Участие прокурора в советском гражданском процессе в суде первой инстанции» Семен Андреевич назначается прокурором по надзору за рассмотрением судами гражданских дел Прокуратуры РСФСР, но в том же году переводится на должность старшего юрисконсульта Государственного комитета по вопросам труда и заработной платы при Совете министров СССР. В 1961 – 1962 гг. он являлся младшим научным сотрудником секции трудового права ИГП АН

[204] Биографические сведения получены из личного дела ученого, содержащегося в архиве кадровой службы МГЮА.

СССР, готовит первые публикации по трудовому праву[205]. Наконец, в октябре 1962 г. он начинает работу на кафедре трудового права ВЮЗИ сначала старшим преподавателем, а с 1964 г. – доцентом (это ученое звание он получил в 1966 г.). Одновременно он был секретарем партбюро ВЮЗИ, в 1967 – 1969 гг. – заместителем декана Московского факультета ВЮЗИ, в 1971 – 1979 гг. – деканом факультета советского строительства. Основными темами его исследований стали вопросы охраны труда и трудовые споры. Богатый практический опыт и хорошее владение теорией позволили внести С. А. Голощапову весомый вклад в разработку учения об индивидуальных трудовых спорах. Его трактовка трудовых споров в широком смысле, их классификация, анализ причин, порождающих трудовые споры, и в настоящее время сохранили вою актуальность. Семен Андреевич был открытым и контактным человеком, любил жизнь во всех ее проявлениях. Особенно дружен он был с В. С. Андреевым, поддержкой которого неизменно пользовался.

В последние годы жизни С. А. Голощапов вернулся к проблемам охраны труда, подготовив одну из самых интересных монографий советского периода по этой проблеме[206]. Этой же проблеме была посвящена его докторская диссертация, защищенная в 1984 г. В феврале 1984 г. Семен Андреевич начал исполнять обязанности заведующего кафедрой, а в ноябре того же года был утвержден в этой должности. В начале 1986 г. он получил ученое звание профессора. Всего им было подготовлено более 60 научных публикаций, в том числе более 10 монографий, учебников и учебных пособий. В 1974 г. ему было присвоено звание заслуженного юриста РСФСР. Умер С. А. Голощапов 13 июля 1986 г.

Как уже указывалось, С. А. Голощапов наиболее плодотворно исследовал *проблемы охраны труда*[207]. К охране тру-

[205] См.: Голощапов С. А., Рагузов В. Н. Оплата труда в период производственного обучения. М., 1961 и др.

[206] См.: Голощапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982.

[207] См.: Голощапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982; Его же. Правовые проблемы охраны труда в СССР: Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1983; Его же. Охрана труда, техника безопасности и производственная санитария // Улучшение условий труда рабочих и служащих. М., 1963. С. 142–200 и др.

да он, как и его учитель Я. Л. Киселев, подходил как к многоуровневому и многоаспектному явлению, нуждающемуся в комплексном анализе. Охрана труда виделась ему как сложное межотраслевое образование (комплексный институт отрасли права), находящийся на стыке трудового, административного и гражданского права, а также права социального обеспечения[208].

По мнению С. А. Голощапова, этот институт представлял собой совокупность норм различных институтов трудового права, устанавливающих мероприятия, непосредственно направленные на охрану здоровья рабочих и служащих в процессе труда, компенсацию воздействия внешних факторов и обеспечивающих гарантии соблюдения этих норм. Эти нормы объединяет одна цель – защита здоровья работников от воздействия опасных и вредных факторов непосредственно в процессе труда. Соответственно к институту охраны труда относятся некоторые нормы по оплате труда, рабочему времени и дополнительным отпускам лицам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда или в особых климатических условиях, нормы о профсоюзном контроле и переводе по состоянию здоровья и др. Кроме того, как комплексное межотраслевое законодательство охрана труда включает в себя некоторые нормы гражданского права (ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника и др.), административного права (публичный надзор и контроль, административная ответственность за нарушение норм по охране труда и др.), права социального обеспечения (страхование от несчастных случаев на производстве и др.), а также технические нормы (в широком смысле). С некоторыми поправками в связи с изменением действующего законодательства данный подход и в настоящее время сохраняет свою актуальность.

Ученый принял участие в дискуссии об охране труда в «широком» и «узком» смыслах. В «широком» смысле охрана труда фактически отождествлялась со всей совокупностью трудоправовых норм, поскольку все они охраняли труд работников и были

[208] См.: Голощапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. С. 50–100.

приняты в интересах трудящихся[209]. До логического завершения эту идею довел С. А. Иванов, провозгласивший охрану труда как основное социальное назначение трудового права[210]. С. А. Голощапов подчеркивал, что эти две трактовки не стоит противопоставлять, так как широкая трактовка дается в контексте социального назначения и функций трудового права и отражает в значительной степени социальный аспект проблемы. Если же говорить собственно об институте охраны труда, то узкая трактовка должна быть доминирующей[211].

Кроме того, ученый достаточно плодотворно занимался проблемами *индивидуальных трудовых споров*.

Он констатировал, что подведомственность трудовых споров определялась в зависимости от предмета спора и его субъектного состава. Споры по поводу применения условий труда, установленных действующим законодательством, локальными нормативными актами (споры о праве), разрешались, по общему правилу, последовательно: КТС – профком – суд. Из этого правила были предусмотрены два исключения. Во-первых, это трудовые споры непосредственно подведомственные суду (иски о восстановлении на работе, о возмещении материального ущерба, причиненного работником, и др.), во-вторых, споры отдельных категорий работников (Перечни № 1 и 2), которые разрешаются вышестоящими по подчиненности органами. Трудовые споры по поводу изменения действующих или установления новых условий труда (споры об интересах) разрешались в согласительном порядке (администрацией предприятия, организации совместно с профкомом или вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами). Ученым рассматривалась теория трудового спора, всесторонне анализировалось законодательство о трудовых спорах, исследовалась юрисдикци-

[209] См.: Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1959. С. 276; Киселев Я. Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М., 1962. С. 24–25; Коршунов Е. Н., Краснопольский А. С. Советское трудовое право и вопросы производительности труда. М., 1955. С. 109; Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 336 и др.

[210] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 6–22.

[211] См.: Голощапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. С. 46–47.

онная деятельность органов по их рассмотрению. Однако им в целом отрицалась практическая значимость классификации трудовых споров на индивидуальные и коллективные[212].

Голощапов обоснованно предположил, что спорами являются не только разногласия, которые переданы на рассмотрение специального согласительного или юрисдикционного органа. По его мнению, «наличие разногласия между сторонами правоотношения означает само по себе наличие спора»[213]. Следовательно, в какой бы форме спор ни разрешался: путем соглашения между сторонами при непосредственных переговорах либо путем вынесения решений органом, рассматривающим этот спор, – спор имеет место в обоих случаях, и лишь разрешение его проводится в разных формах.

Однако он считал, что трудовые споры – это не только споры, возникающие из трудовых правоотношений, но и споры, возникающие из производных от трудового правоотношений: по трудоустройству, по возмещению материального ущерба; правоотношений между профсоюзными и хозяйственными органами по вопросам производства, труда и быта, социального страхования работников и др.[214] Иными словами, широкая трактовка трудовых споров охватывала трудовые споры по поводу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (производных).

Его концепция трудового процессуального правоотношения строилась на отрицании «единого» трудового процессуального отношения и универсальности гражданского и административного процессов, которые обслуживают не только одноименные материальные отрасли права, но и другие смежные отрасли. Он полагал, что рассмотрение трудовых споров в суде – типичный гражданский процесс, в вышестоящем по подчиненности органе – административный процесс, а трудовой процесс включает юрисдикционную деятельность профсоюзных органов по рассмотрению трудовых споров или деятельность других органов с участи-

---

[212] См.: Голощапов С. А., Толкунова В. Н. Трудовые споры в СССР. М., 1974. С. 10.

[213] Там же. С. 7.

[214] См.: Там же. С. 13–15.

ем представителей профсоюзов[215]. Он писал, что нормы трудового права не регламентируют процессуальных прав лиц, участвующих в разрешении трудовых споров в качестве представителей профсоюзов, поэтому их полномочия и обязанности регулируются нормами профсоюзов и фактически сложившимися правилами и не являются юридическими[216].

Таким образом, к трудовым процессуальным отношениям ученым причислялись только процессуальные отношения, где органом по разрешению трудовых споров выступали КТС, профком, вышестоящий профсоюзный орган, рассматривающий спор совместно с вышестоящим хозяйственным органом. Отметим, что именно эта концепция трудового процессуального правоотношения стала основой дальнейшего развития российского трудового законодательства.

Почти одновременно с С. А. Голощаповым на кафедру пришла *Лилия Александровна Сыроватская* (1927–1999), о которой будет сказано в следующей главе. С 1986 по 1994 гг. кафедру трудового права и права социального обеспечения возглавляла доктор юридических наук, профессор *Анна Ивановна Шебанова*, ученица профессора Н. Г. Александрова. В 1994 г. по собственному желанию А. И. Шебанова была освобождена от должности заведующего и по настоящее время продолжает работать в должности профессора кафедры. Традиционно большое место в деятельности членов кафедры занимают вопросы теории и истории трудового права[217].

С 1994 г. по настоящее время кафедру трудового права и права социального обеспечения МГЮА возглавляет ученик профессора Н. Г. Александрова, академик РАСН, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ *Кантемир Николаевич Гусов*.

Если продолжить тему вузовских школ трудового права, то надо сказать о **Высшей школе профсоюзного движения (ВШПД)**

---

[215] См.: Голощапов С. А. Понятие, виды, причины и подведомственность трудовых споров. М., 1980. С. 41

[216] См.: Там же. С. 53.

[217] См.: Волкова О. Н. История развития советского трудового права. М., 1986; Вопросы теории государства и права и трудового права: Сб. М., 1988; КЗоТ РСФСР 1922 г. и современность / Под ред. Ю. П. Орловского // Труды ВЮЗИ. Т. 35. М., 1974 и др.

при ВЦСПС (ныне Академии труда и социальных отношений). С момента создания в ней преподавали многие известные советские ученые-трудовики. В 1933–1935 гг. профессором кафедры трудового права здесь был И. С. Войтинский, в 1935–1941 гг. доцентом той же кафедры являлся Г. К. Москаленко, который и заведовал ею в 1940–1941 гг. В 1930-е гг. там же преподавал Я. Л. Киселев, а с 1952 по 1959 гг. – С. С. Каринский. О них мы уже писали ранее. Одним из пионеров преподавания права социального обеспечения был доцент ВШПД В. В. Караваев, а также профессор К. С. Батыгин. В 1968–1970 и 1978–1982 гг. в ВШПД вел занятия Р. З. Лившиц, а в 1994–2005 гг. – И. Я. Киселев, о которых будет сказано далее. Много лет в этом вузе трудятся профессора О. В. Смирнов (долгое время заведовал кафедрой) и И. О. Снигирева.

4.3. Учитель и ученик: К. П. Горшенин и В. С. Андреев. Становление советской науки права социального обеспечения

В архиве авторов есть письмо, датированное 8 апреля 1937 г. Его отправителем был молодой заместитель директора и доцент Казанского института советского права *К. П. Горшенин*, а получателем – его учитель, известный ученый-трудовик, профессор И. С. Войтинский[218]. Значительную часть письма занимает обсуждение хода написания кандидатской диссертации К. П. Горшенина, а также сетования на то, что про него в Москве забыли и не пишут в Казань. Далее он просил профессора поспособствовать его устройству в ВИЮН, куда бы он мог выбраться осенью 1937 г. В заключение он пишет: «Меня не прельщает чин, тысячерублевое жалование, квартира из трех комнат, а интересует научная работа, а потом уже все остальное». Насколько реализовались эти уже отнюдь не юношеские мечты К. П. Горшенина и чего в этих словах больше: искренности, рисовки, самоубеждения?

Константин Петрович Горшенин (1907–1978) родился 28 мая 1907 г. в г. Алатырь Симбирской губернии в семье рабо-

[218] Оно было изъято у последнего в ходе обыска, а после реабилитации И. С. Войтинского возвращено семье. В архив авторов оно было передано сыном ученого В. И. Войтинским.

чего[219]. Пролетарское происхождение в условиях «пролетарской диктатуры» во многом способствовало его невероятному карьерному взлету. После завершения начального образования он поступил в Казанский индустриальный техникум, в котором обучался до 1927 г. (не окончил). Молодого инициативного комсомольца сразу же выдвинули на общественную работу. Последовательно он был секретарем месткома, секретарем комитета ВЛКСМ, заведующим клубом. Одновременно по комсомольской путевке он поступает в Казанский государственный университет (правовое отделение) в 1929 г., откуда перевелся в следующем году в Московский институт советского права (бывший юридический факультет МГУ), который оканчивает в 1932 г. Еще будучи студентом, в 1930 г. он вступает в ВКП(б). В 1932–1935 гг. К. П. Горшенин обучался в аспирантуре того же института под руководством И. С. Войтинского. Будучи аспирантом, в 1934–1935 гг. он возглавлял хозяйственно-правовое отделение института и являлся исполняющим обязанности заместителя директора по научной и учебной работе. Молодого коммуниста с высшим образованием и пролетарским происхождением сразу же выдвигают на руководящую работу, и в 1935–1937 гг. он был заместителем директора и доцентом кафедры трудового права Казанского института советского права.

В результате массовых репрессий 1937–1938 гг. центральный управленческий аппарат был лишен лучших специалистов, в одночасье ставших «врагами народа». Только чрезвычайным «кадровым голодом» можно объяснить, что Горшенин в 1937 г. назначается начальником отдела вузов, затем Управления учебных заведений Наркомата юстиции РСФСР, не прекращая научной работы. При этом у него был небольшой административный опыт и практически не было педагогического. В 1938 г. Константин Пе-

[219] См. о его биографии: Залесский К. А. Империя Сталина: Биографический энциклопедический словарь. М., 2000. С.124–125; Лушников А. М. Наука трудового права: историко-правовые очерки в лицах и событиях. М., 2003. С. 183–187; Профессора МГУ. 1755–2004: Биографический словарь: В 2 т. Т. 1. М., 2005. С. 334; Труды ВНИИСЗ. М., 1978. Вып. 13. С.219. Биографические данные сверены с материалами личного дела, хранящегося в архиве кадровой службы ИЗ и СП. Примечательно, что в Большой советской энциклопедии статья о нем есть во втором ее издании (Т. 12. М., 1952. С. 239), но отсутствует в третьем.

трович защищает кандидатскую диссертацию «Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы диктатуры рабочего класса», изданную также отдельной книгой[220]. Горшенин представлял собой редкий тип номенклатурного работника высшего звена в правоохранительной сфере, который специализировался не на уголовном или государственном праве, а на трудовом праве. Первоначально его основные публикации были посвящены историко-правовой проблематике[221]. В частности, он отметил, что впервые вопрос о выработке проекта общего положения о трудовой дисциплине был поднят на заседании Высшего совета народного хозяйства (ВСНХ) РСФСР 27 марта 1918 г., а 1 апреля того же года Президиум ВСНХ рассмотрел представленную ВЦСПС резолюцию о трудовой дисциплине. Но единого положения о трудовой дисциплине так и не было выработано. Не случайно КЗоТ 1918 г. содержал на этот счет только несколько статей[222].

В 1940 г. в возрасте 33 лет его назначают Наркомом юстиции РСФСР и эту должность он занимает до 1943 г. Наконец, в 1943 г. он становится Прокурором СССР (с 1946 г. эта должность стала называться «Генеральный прокурор СССР»). В 1946–1950 и 1954–1958 гг. он был депутатом Верховного Совета СССР. Горшенин лично руководил организацией и проведением многочисленных судебных процессов на территории СССР над военными преступниками. К их числу относятся судебные разбирательства по делу генерала А. А. Власова, белых генералов П. Н. Краснова, А. Г. Шкуро и др. Горшенин был участником подготовки Нюрнбергского и Токийского процессов над главными военными преступниками. В 1948 г. он переводится на менее значимую должность министра юстиции СССР, в 1952–1956 гг. является кандидатом в члены ЦК КПСС. Депутат Верховного Совета СССР 2-го и 4-го созыва.

[220] См.: Горшенин К. П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы Советской власти. М., 1939.

[221] См.: Горшенин К. П. Первый советский Кодекс законов о труде // Советская юстиция. 1938. № 2–3. С. 27–32; Его же. Фабричное законодательство в царской России // Советская юстиция. 1939. № 9. С. 22–25; № 11. С. 19–23; Его же. Вопросы правового регулирования труда в условиях Великой Отечественной войны // Ученые записки МГУ. Вып. 76. Труды юрид. факультета. 1945. Кн. 1. С. 54–76 и др.

[222] См.: Горшенин К. П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы Советской власти. М., 1939. С. 19 и далее.

Он вел и преподавательскую деятельность на юридическом факультете МГУ, в 1942–1954 гг. заведовал кафедрой трудового права (фактически до 1952 г.), затем продолжал оставаться на кафедре профессором-совместителем, а до конца 1956 г. вел занятия на условиях почасовой оплаты. Проректор по научной и учебной работе гуманитарных факультетов МГУ (1956 г.), профессор (1944 г.). Его бывший студент, а позднее известный публицист А. И. Ваксберг писал: «Подобно другим функционерам, Горшенин жаждал еще быть ученым. При его служебном кресле это было несложно. Ему нашли синекуру – сделали профессором и заведующим кафедрой трудового права МГУ. В этом качестве он не прочитал ни одной лекции, не провел ни одного семинара, найдя бессловесных сотрудников, которые все делали за него»[223]. Эти суждения можно признать явным преувеличением. Действительно, выполнение обязанностей Генерального прокурора, а затем Министра юстиции СССР не позволяли ему ежедневно руководить кафедрой и читать полный лекционный курс. Но отдельные занятия он проводил, реально руководил написанием курсовых и дипломных работ, а затем и кандидатских диссертаций. При этом консультации он мог назначать и в здании Министерства юстиции СССР. Молодой заведующий кафедрой, овеянный романтикой активного преследователя фашистских пособников и вхожий в высший политический круг, пользовался у преподавателей и студентов большим авторитетом. К тому времени он уже имел «все остальное», о чем упоминал в письме: чин действительного государственного советника юстиции (1944 г.), тысячные оклады, пятикомнатную квартиру на ул. Горького (ныне Тверская). С научной работой пока было хуже.

Константин Петрович был типичный «сталинский нарком» со всеми присущими им сильными и слабыми сторонами. Он обладал большими организаторскими способностями, был энергичен и работоспособен. В то же время он явно тяготел к чисто административным методам руководства, предпочитал «бурю и натиск» планомерной работе, был исполнительным до некритичности и склонен к поиску простых решений. Это касается даже хорошо знакомой ему сферы трудовых отношений. Так, он занял достаточно жесткую позицию в отношении применения Указа пре-

[223] Ваксберг А. И. Царица доказательств. Вышинский и его жертвы. М., 1992. С. 15 (прим.).

зидиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г., который усилил уголовную ответственность за так называемые «трудовые преступления» (прежде всего самовольный уход с работы, в том числе подростков до 16 лет). По ним вводилось заочное расследование, а прокурор без предварительного расследования передавал такие дела в ближайший военный трибунал, который немедленно выносил приговоры, в том числе заочно. Максимум, что предлагает новый Прокурор СССР К. П. Горшенин, это ввести нечто среднее между дознанием и следствием, отменить заочное рассмотрение дел и передать их из военных трибуналов в народные суды. Однако на совещании прокурорских работников 20–22 декабря 1944 г. он обязал судебные органы привлекать трудовых «дезертиров» к ответственности, на какие бы причины они не ссылались[224]. И это при том, что плохо был налажен учет рабочих, в местах эвакуации были антисанитарные условия существования, а многие военные трибуналы выносили приговоры не просто формально, но и вообще без судебных заседаний[225]. В итоге компания борьбы с трудовыми «дезертирами» провалилась, а ее жертвами стали преимущественно лица до 18 лет, последние из которых были осуждены в 1948 г.

После смерти И. В. Сталина в новую высшую номенклатуру Горшенин «не вписался». О причинах этого можно только догадываться, но в мае 1956 г. он не просто спускается, а падает с политического Олимпа на должность директора Всесоюзного института юридических наук (ВИЮН). Отметим, что это произошло после XX съезда КПСС (февраль 1956 г.), на котором была провозглашена борьба с культом личности Сталина. К тому же Минюст СССР в мае того же года был упразднен. Проведенная проверка установила личную непричастность Константина Петровича к массовым репрессиям в период сталинизма. Очевидно, что их идеологом и

[224] См.: Совещание прокуроров областей и краев по делам о преступлениях, предусмотренных указом 26 декабря 1941 г. // Социалистическая законность. 1944. № 12. С. 42–43; Трудовое преступление // Социалистическая законность. 1945. № 1/2. С. 14–16.

[225] См. подробнее: Звягинцев А. Г., Орлов Ю. Г. Приговоренные временем. Российские и советские прокуроры: XX век. 1937–1953. М., 2005. С. 449–451; Кодинцев А. Я. Компания по борьбе с «дезертирством» с предприятий военной промышленности СССР в 1941–1948 годах // Российская история. 2008. № 6. С. 101–107.

организатором он не был, хотя исполнителем, безусловно, являлся. Тем более нет необходимости говорить о законности и правопорядке в 1940-е – первую половину 1950-х гг., за состояние которых он в то время непосредственно отвечал. В нашу задачу не входит кого-либо обвинять или защищать, но наш герой являлся скорее только одним из звеньев в механизме государственной репрессивной машины, причем звеном явно не главным и управляемым.

В качестве директора института ВИЮН Горшенин выполнял представительские функции: открывал научные сессии, выезжал в зарубежные командировки, обозначал научное представительство в государственных органах. С основными научными докладами по трудоправовой проблематике, в том числе на сессиях ВИЮН, выступал в основном Н. Г. Александров. Наиболее активно вели научные исследования и публиковались ученые сектора трудового права института Е. И. Астрахан, С. С. Каринский, А. И. Ставцева, В. И. Никитинский.

На совместном заседании ВИЮН и Института права АН СССР в декабре 1958 г., посвященном 40-летию первого советского КЗоТа, основным докладчиком был Горшенин[226]. По докладу выступили Л. Я. Гинцбург, Г. К. Москаленко, Е. И. Астрахан, сделавшие ряд замечаний[227]. Внутренним драматизмом отличалась дискуссия между бывшим Генеральным прокурором СССР Горшениным и бывшим в годы его прокурорства политзаключенным Гинцбургом. На Всесоюзной научной конференции по трудовому праву в июле 1959 г. солировал уже Н. Г. Александров, сделавший доклад, посвященный проблемам кодификации советского трудового законодательства. В то же время на состоявшемся вскоре совещании при Министерстве юстиции СССР по проблемам кодификации трудового права основным докладчиком был Горшенин. При его участии в январе 1961 г. секция трудового права института организовала на ЗИЛе лекторий по трудовому праву для инженерно-технических работников.

История снятия Горшенина с должности директора ВИЮН являлась в какой-то мере курьезной, зато хорошо иллюстрировала отношение политических руководителей страны к науке. Дело было следующим образом. Профессор ЛГУ М. Д. Шаргородский

---

[226] См.: Горшенин К. П. Сорокалетие первого советского Кодекса законов о труде // Советское государство и право. 1958. № 12. С. 16–25.

[227] См.: Советское государство и право. 1959. № 5. С. 144–145.

добился разрешения провести в мае 1963 г. в Ленинграде конференцию по уголовному праву, и ВИЮН выступил соучредителем конференции и делегировал на нее своих представителей. Шаргородский пригласил на конференцию и приехавшего в северную столицу американского профессора-юриста. Тот взял слово и стал критиковать недавно принятый в СССР закон об уголовной ответственности за скармливание хлеба скоту. Действительно, этот закон был нелепым, т. к. частные владельцы скота были вынуждены кормить его хлебом из-за запрета заготавливать сено. Но в СССР критиковать законы не разрешалось никому. Факт критики дошел до ЦК КПСС, и разразился скандал. Примечательно, что Горшенин во время этой конференции находился в командировке в Японии и не участвовал в ее организации. В итоге в конце мая 1963 г. он был снят с должности, но назначен руководителем сектора трудового права в том же институте[228].

Одной из ведущих проблем, которую разрабатывали сотрудники сектора, была кодификация советского трудового законодательства. В 1967 г. он защитил по этой теме докторскую диссертацию и подготовил целый ряд публикаций[229]. Ученый исследовал различные способы систематизации законодательства о труде: инкорпорацию, консолидацию, кодификацию. Его вывод заключался в том, что наиболее эффективным способом систематизации законов и других трудоправовых нормативных актов была кодификация. Он объяснял это тем, что в результате происходит отделение действующих норм права от норм, утративших свое значение, создаются новые нормы, восполняющие пробелы в законодательстве, а также совершенствуется правовое регулирование трудовых отношений в соответствии с задачами текущего периода. При этом основные права работников и принципы трудового права должны быть закреплены на уровне союзного законодательства.

К. П. Горшенин наиболее полно обосновал критерии соотношения общесоюзного и республиканского законодательства о труде. Он выделял: 1) нормы, относящиеся к исключительной

[228] См.: Прянишников Е. А. Страницы истории Института законодательства и сравнительного правоведения. М., 2000. С. 153.

[229] См.: Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы. М., 1967; Его же. Новое в законодательстве о труде. М., 1970 и др.

компетенции СССР (принципы дифференциации советского законодательства о труде, права профсоюзов, порядок рассмотрения трудовых споров, основы социального страхования); 2) нормы, относящиеся к совместной компетенции Союза ССР и союзных республик (коллективный договор, трудовой договор, рабочее время и время отдыха и др.); 3) нормы, отнесенные к исключительному ведению союзной республики; 4) нормы, издаваемые по своему усмотрению союзной республикой сверх указанных выше, в пределах своих суверенных прав; 5) нормы, возлагающие регулирование в подзаконном порядке некоторых условий труда, составляющие прерогативу союзной республики, на органы государственного управления республики[230]. Он писал, что будущие кодексы законов о труде союзных республик при единстве принципов и одинаковом уровне закрепленных в них гарантиях трудовых прав не превратятся в кодексы-близнецы. В них будут различия, но они не возникнут произвольно, а будут вытекать из особенностей исторического, национального развития республик[231].

Надо отдать должное научной добросовестности Горшенина, который не стал получать ученую степень по совокупности трудов, хотя при его административном ресурсе это было несложно.

Теоретические изыскания Горшенина были тесно связаны с его участием в разработке Основ законодательства Союза ССР о труде и КЗоТ РСФСР 1971 г. В своих исследованиях Горшенин придерживался «узкой» концепции предмета трудового права. Он признавал наличие определенных служебных функций трудового права и их деление по социальной и экономической направленности. Горшенин проанализировал новации Основ и КЗоТа РСФСР 1971 г., отметив, что они, как правило, повышают уровень правовых гарантий трудящихся. В тот же период он по-прежнему не оставлял без внимания историко-правовую проблематику, особенно в связи со столетней годовщиной со дня рождения В. И. Ленина[232]. Его организаторские способности нашли отражение и на

[230] См.: Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде. С. 100–106.

[231] Там же. С. 131.

[232] См.: Горшенин К. П. Воплощение ленинских идей в законодательстве о труде // Роль В. И. Ленина в становлении и развитии совет-

должности заведующего сектором. Он эффективно организовал его работу, наладил контакт с государственным аппаратом и общественными организациями. Отметим, что его авторитет в качестве руководителя сектором был непререкаем.

Горшенин опубликовал более 180 научных работ, ему было присвоено звание заслуженного юриста РСФСР. Он был награжден двумя орденами Ленина (1945, 1947 гг.), орденами Трудового Красного Знамени, Дружбы народов и медалями. В числе его учеников были такие впоследствии известные ученые, как В. С. Андреев, В. К. Миронов, О. С. Хохрякова. Его нельзя отнести только к чиновникам от науки, хотя его организаторская и административная деятельность с очевидностью преобладала. Вместе с тем и его отнесение к числу наиболее видных советских теоретиков трудового права до известной меры условно. Умер Горшенин 27 мая 1978 г., до конца дней оставаясь заведующим сектором института.

Наиболее известным учеником К. П. Горшенина был *В. С. Андреев*. С его именем связано становление самостоятельной научной дисциплины и отрасли советского права социального обеспечения во второй половине XX в. Конечно, корни этого процесса существенно глубже, о чем уже писалось на страницах данной книги. Но именно В. С. Андреев смог выразить в своем творчестве с наибольшей силой насущную потребность в обособлении новой научной дисциплины и отрасли права. В этой части его заслуги велики и несомненны. Это отразил в посвящении к пятидесятилетию Виталия Семеновича его коллега и товарищ В. Н. Скобелкин:

…Но в пятьдесят яснее мысли,
Идеи ярче, глаз верней.
Андреев к умникам причислен,
К элите спорящих людей.

ского законодательства. М., 1969. С. 270–333; Его же. Законодательство о труде и задачи укрепления трудовой дисциплины (В. И. Ленин о трудовом законодательстве). М., 1970; Его же. Создание под руководством В. И. Ленина советского трудового законодательства // Советское государство и право. 1969. № 7. С. 68–76; Его же. Труд и трудовая дисциплина. М., 1971 и др.

Шагает бодро на подъеме,
А на плечах нелегкий груз,
Но не нуждается в соломе:
Его взлелеял профсоюз.

Мы знаем все – мужик ты бравый,
Открой же тайну, наконец,
Рожденному недавно праву
Ты мать родная иль отец?...[233]

Виталий Семенович Андреев (1923–1987) родился в г. Венев Тульской области в семье школьного учителя. Со школьной скамьи он был призван в ряды Красной армии и направлен на обучение в 22-ю авиашколу в Алма-Ату, где до декабря 1941 г. являлся курсантом. Вероятно, по состоянию здоровья он не подошел для летной работы и после полугода обучения в Харьковском училище противотанковой артиллерии (г. Фергана) в мае 1942 г. он отправляется на фронт командиром взвода противотанковой артиллерии. В 1943 г. он был принят в партию и получил первый орден Отечественной войны II степени. С боями он прошел Западный, Брянский, 1-й Белорусский фронты. В июне 1944 г. Андреев был тяжело ранен и контужен, более полугода, до января 1945 г., провел в госпитале. Последствия ранения давали о себе знать всю последующую жизнь: он был вынужден систематически и достаточно длительное время проходить курсы лечения в больнице, а один глаз почти потерял зрение. Военно-врачебная комиссия признала его ограниченно годным к службе, но еще около полутора лет он прослужил в войсках по линии сопровождения воинских грузов. Отметим, что война унесла жизни двух родных братьев Виталия Семеновича, которые пропали без вести в первые же месяцы войны.

После увольнения капитан запаса В. С. Андреев вернулся на родину. Состояние здоровья улучшалось медленно, ему были запрещены физические нагрузки. В 1946 г. он поступает на юридический факультет МГУ, который окончил в 1951 г. Сразу же после окончания университета его оставляют в аспирантуре МГУ, а научным руководителем назначается К. П. Горшенин. Как моло-

[233] Скобелкин В. Н. Любовь, любовь… С. 130.

дой коммунист и фронтовик-орденоносец, он активно включается в общественную работу. После окончания аспирантуры в ноябре 1954 г. Виталия Семеновича избирают заместителем председателя профкома МГУ, и в этой должности он остается до начала 1956 г. Затем он становится секретарем Московского областного, а с 1957 г. – городского комитетов профсоюзов работников высшей школы, просвещения и научных учреждений. В 1955 г. состоялась защита его кандидатской диссертации на тему «Правовые вопросы организованного набора рабочих в СССР», которая была издана в виде книги в следующем году. Одновременно началась его преподавательская деятельность на юридическом факультете МГУ, а в 1960 г. ему присваивается ученое звание доцента. Здесь Андреев работает под руководством А. Е. Пашерстника, а затем Н. Г. Александрова. С января по август 1960 г. он был старшим научным сотрудником сектора трудового права ИГП АН СССР. В сентябре 1960 г. Андреев избирается заведующим кафедрой трудового и колхозного права Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ), с которым была связана вся его последующая научно-педагогическая деятельность[234].

Андреев стал одним из первых советских ученых, глубоко разрабатывавших тематику права социального обеспечения. Она стала ведущей в его исследованиях к середине 1960-х гг. В 1966 г. он защитил докторскую диссертацию «Право граждан СССР на материальное обеспечение в старости и при нетрудоспособности и его юридическое значение». Виталий Семенович стал первым ученым, разработавшим проблемы общей части новой отрасли. Его перу принадлежит и первый советский учебник по праву социального обеспечения. Соответствующий спецкурс он читал не только в ВЮЗИ, но и в Университете Дружбы народов (1962–1963 гг.) и МГУ (1966–1970 гг.). В 1967 г. он стал профессором. Отметим, что в 1970 г. впервые в СССР учебная дисциплина «право социального обеспечения» была выделена в качестве са-

[234] См.: Андреев В. С. Вопросы советского трудового права в свете решений XXII съезда КПСС. М., 1962; Андреев В. С., Гуреев П. А. Организованный набор рабочих в СССР. М., 1960; Андреев В. С., Зайкин А. Д. О правах фабричных, заводских и местных комитетов профсоюзов // Советское государство и право. 1959. № 12; Андреев В. С., Орловский Ю. П. Для тех, кто учится и работает. М., 1962 и др.

мостоятельной в рамках кафедры, а сама кафедра также впервые в стране начала именоваться кафедрой трудового права и права социального обеспечения. В 1972 г. из состава кафедры выделилось самостоятельное структурное подразделение, которое после ряда трансформаций ныне называется «кафедра кооперативного, сельскохозяйственного и экологического права». Подчеркнем, что с начала 1970-х гг. Виталий Семенович с одинаковой результативностью занимался как проблемами права социального обеспечения, так и трудового права[235].

В марте 1970 г. Андреев избирается ректором ВЮЗИ и остается в этой должности до декабря 1979 г. Одновременно он был председателем секции «Государства и права» Научно-технического совета и членом Президиума коллегии Учебно-методического управления Минвуза СССР, членом совета ректоров вузов г. Москвы, работал в Комиссии по подготовке проекта Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Столь большая нагрузка не лучшим образом сказалась на его здоровье, да и руководство большим вузом не всегда добавляло положительных эмоций. Состояние его здоровья ухудшилось, и в августе 1979 г. он получил вторую группу инвалидности с рекомендацией легкой работы на дому. После ухода с поста ректора в декабре 1979 до ноября 1984 гг. Андреев оставался заведующим кафедрой. В этот период его авторитет в качестве ведущего специалиста в сфере социального обеспечения был общепризнанным. Под его непосредственным влиянием известными учеными и педагогами стали преподаватели руководимой им кафедрой профессора К. Н. Гусов, Л. А. Сыроватская, Э. Г. Тучкова[236] и др.

Несмотря на свое военное прошлое, Виталий Семенович был человеком мягким и интеллигентным. Он до конца своих дней сохранил веру в людей, которая иногда граничила с наивностью. Это не лучшим образом сказывалось на административной стороне его деятельности. Впрочем, когда дело касалось вопросов науки, он мог проявить настойчивость и даже жесткость. Стиль его на-

---

[235] См.: Андреев В. С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1972; Его же. Трудовое право. М., 1978 и др.

[236] См.: Тучкова Э. Г. Светлой памяти учителя // Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы: Сб. М., 2000. С. 287–288.

учного руководства был деловым и конструктивным. Не случайно практически всех своих аспирантов и соискателей он доводил в установленные сроки до защиты диссертации. Очевидно и то, что именно под руководством В. С. Андреева кафедра трудового права и права социального обеспечения ВЮЗИ стала одним из общепризнанных центров изучения социального законодательства.

Несмотря на последствия ранения, Виталий Семенович отличался большой работоспособностью. Даже во время прохождения курса лечения в больнице, что было нередко, он продолжал заниматься проблемами науки. Большое внимание уделял генезису и развитию советского трудового права и права социального обеспечения. Андреев был знаком с зарубежным законодательством и научными разработками, хотя его знание иностранных языков ограничивалось традиционным «читаю и перевожу со словарем с английского». Хорошие человеческие и деловые отношения связывали его с ведущими отечественными учеными-трудовиками Н. Г. Александровым, О. В. Смирновым, А. С. Пашковым и др.

В 1984 г. по состоянию здоровья Андреев оставляет заведование кафедрой, но остается на должности профессора. Около 30 учеников Виталия Семеновича стали кандидатами юридических наук, а 6 – докторами юридических наук (К. С. Батыгин, И. В. Гущин, М. Л. Захаров, О. М. Медведев, Л. А. Сыроватская, Э. Г. Тучкова). Его перу принадлежит около 200 публикаций. Андреев был членом экспертной комиссии ВАК СССР, входил в ряд ученых советов по защите диссертаций. В 1974 г. ему было присвоено звание заслуженного деятеля науки РСФСР. Он был награжден двумя орденами (Отечественной войны I и II ст.) и восьмью медалями (в т. ч. двумя «За трудовую доблесть» (1957 и 1971 гг.)). Умер ученый 27 сентября 1987 г.

Напомним, что решающую роль в обосновании самостоятельности отрасли советского права социального обеспечения сыграл Международный симпозиум в Праге в 1966 г. Первопроходцами здесь выступили чехословацкие ученые Я. Колоушек, К. Пинц, И. Томеш и В. Вергайнер, которые настаивали на формировании новой отрасли права в системе отраслей социалистического права – права социального обеспечения, отграничив его от трудового и административного права. Советские уче-

ные, участники пражского симпозиума В. С. Андреев, А. В. Левшин и В. В. Караваев также были приверженцами прозвучавшей на форуме идеи самостоятельности права социального обеспечения. Отдельные проблемы социального обеспечения Виталий Семенович начал разрабатывать еще с начала 1960-х гг.[237]. Первый учебник «Чехословацкое право социального обеспечения» был издан в ЧССР в 1968 г. В это же время В. С. Андреев издал курс лекций «Социальное обеспечение в СССР»[238].

Во многом благодаря трудам ученого формирование советского законодательства о пенсионном обеспечении, теоретическое обоснование принципов пенсионного обеспечения, пенсионных правоотношений, оснований возникновения, субъектов, содержания правоотношения, стали тем ядром, вокруг которого начала формироваться отрасль права социального обеспечения, вначале как отрасль законодательства, а затем и отрасль права[239]. Как отмечал В. С. Андреев, с середины 1960-х гг. в законодательстве «нашла свое полное выражение единая система пенсионного обеспечения», сложилась единая система пособий по социальному страхованию для рабочих, служащих и колхозников, единство в обеспечении проявлялось и в нормах, закрепляющих иные виды обеспечения, услуг и обслуживания. Все это дало возможность сделать вывод об обособлении комплекса однородных отношений, которые образуют предмет новой отрасли права – права социального обеспечения. В 1975 г. В. С. Андреев констатировал, что в отраслевой науке права социального обеспечения было создано учение о предмете отрасли, наметился подход к определению специфики метода права социального обеспечения, раскрыта объективная система данной отрасли, в основных

---

[237] См.: Андреев В. С. Материальное обеспечение граждан СССР в старости, в случае инвалидности и временной нетрудоспособности (правовые вопросы). М., 1963; Его же. Правоотношения по государственному социальному страхованию в СССР. М., 1962 и др.

[238] См.: Андреев В. С. Социальное обеспечение в СССР (Советское право социального обеспечения): Курс лекций. Темы I–VIII. М., 1969; Темы IX–XIV. М., 1970; Его же. Социальное обеспечение в СССР (правовые вопросы). М., 1971.

[239] Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1974 (переизд.1980, 1987).

чертах создано учение о правоотношениях по социальному обеспечению и т. д.[240]

В. С. Андреев отмечал, что к моменту принятия Конституции СССР 1977 г. была сформирована государственная система социального обеспечения, включавшая две организационно-правовых формы: государственное социальное обеспечение рабочих и служащих и социальное обеспечение членов колхозов, а также государственная система здравоохранения[241]. Ученый отмечал, что в своем развитии бесплатная медицинская помощь и лечение переросли рамки социального обеспечения. Они стали составной частью государственной системы здравоохранения, закрепленной в Конституции СССР 1977 г. (ст. 24)[242].

Ученый констатировал, что социальное обеспечение имело единую социалистическую сущность и являлось государственным потому, что регулировалось им, финансировалось главным образом за счет государственных и частично – колхозно-кооперативных средств без вычетов из заработка трудящихся[243]. Таким образом, полностью нивелировалось различие между социально-страховыми по своей природе отношениями и отношениями по государственному обеспечению.

В. С. Андреев в *предмет отрасли* включал не только отношения по обеспечению граждан в старости и при нетрудоспособности, но и отношения по медицинской помощи и лечению, отношения по поводу содержания детей в детских учреждениях. Квалифицирующим признаком социально-обеспечительных отношений он называл «их социально-алиментарный характер»[244]. Такой подход к определению предмета отрасли нашел широкую поддержку

[240] См.: Андреев В. С. Вопросы теории советского права социального обеспечения // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 184–185.

[241] См. подробнее: Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. С. 103–113.

[242] Там же. С. 9

[243] См.: Там же. С. 12.

[244] Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1980. С. 29–30. Впоследствии В. С. Андреев от признака социальной алиментации отказался, но подход к структуре предмета права социального обеспечения сохранил. (См.: Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. С. 31–37).

ученых-специалистов права социального обеспечения (А. Д. Зайкин, Р. И. Иванова, В. А. Тарасова, Т. М. Кузьмина и др.)[245] Таким образом, к предмету отрасли традиционно причислялись следующие отношения: 1) пенсионные отношения; 2) отношения по обеспечению граждан пособиями; 3) отношения по медицинской помощи и медицинскому обслуживанию; 4) отношения по оказанию помощи семье в содержании и воспитании подрастающего поколения; 5) отношения по социальному обслуживанию престарелых и инвалидов. Для всех этих отношений, входящих в предмет отрасли, характерными назывались следующие признаки: 1) социально-алиментарный характер; 2) одним из субъектов отношения выступает гражданин или семья, с одной стороны, с другой – органы государства или по его поручению иные органы; 3) распределительный характер за счет фондов общественного потребления (фондов нетрудоспособных).

Как уже указывалось, ученый был приверженцем широкого подхода к отрасли и включал в правоотношения по поводу предоставления гражданам услуг и натуральных видов социального обеспечения правоотношения по медицинскому обслуживанию, лечению и содержанию и воспитанию детей в социальных учреждениях.

В более поздних исследованиях, в связи с обоснованием самостоятельности отрасли права социального обеспечения, В. С. Андреевым были предложены *отраслевые принципы*, объединяющие различные формы социального обеспечения рабочих и служащих, а равно колхозников: 1) всеобщность и справедливость социального обеспечения; 2) всесторонность и многообразие видов социального обеспечения; 3) обеспечение в высоких и все возрастающих размерах; 4) обеспечение за счет государства и общественных средств без каких-либо вычетов из заработной платы трудящихся; 5) осуществление обеспечения самими трудящимися через органы государственного управления или общественные организации[246]. Эти принципы получили поддержку многих ученых-специалистов

[245] См.: Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. М., 1983. С. 107; Кузьмина Т. М. Советское право социального обеспечения. Саратов, 1982. С. 37–44.

[246] См. Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР (правовые вопросы). М. 1971. С. 64–79; Его же. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. С. 59–72.

в праве социального обеспечения и были дополнены новыми принципами единства и дифференциации социального обеспечения граждан, стимулирования трудовой деятельности престарелых и инвалидов, охраны права граждан на социальное обеспечение[247].

В. С. Андреев выделял *собственно юридический факт*, который и приводит к возникновению правоотношения (инвалидность, потеря кормильца, болезнь и т. д.) и юридически значимые обстоятельства и предпосылки (например, работа в качестве рабочего и служащего)[248]. Другие ученые не соглашались с таким подходом, считая все юридические факты в юридическом составе равнозначными, и относили к ним основания социальной алиментации (возраст, инвалидность, рождение ребенка и т. д.), письменное волеизъявление лица на получение определенного вида социального обеспечения, решение органа социального обеспечения о назначении соответствующего вида социального обеспечения[249].

Виталий Семенович ввел в научный оборот понятие *организационно-правовой формы социального обеспечения*, отграничил его от видов социального обеспечения. Согласно его позиции, для каждой из форм социального обеспечения специфичны: круг обеспечиваемых; способ образования общественного фонда, из которого производится обеспечение; виды обеспечения; органы, осуществляющие его[250]. В этой связи он выделил следующие формы социального обеспечения в СССР.

1). Государственное социальное страхование рабочих и служащих и некоторых других лиц за счет средств фонда государственного социального страхования. Этот фонд образовывался из взносов предприятий, организаций, учреждений, исчисляемых в процентном отношении к фонду оплаты труда. За счет фонда государственного социального страхования работникам предоставлялись следующие виды социального обеспечения: пенсии по старости, инва-

[247] См.: Егоров А. Н. Основные принципы советского права социального обеспечения. М., 1984; Советское право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1982. С. 54–65.

[248] См.: Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. С. 115–116.

[249] См.: Право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. С. 86 и др.

[250] Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. С. 12–27.

лидности, по случаю потери кормильца, а также пенсии за выслугу лет; пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам; санаторно-курортное лечение, обслуживание профилакториями, домами отдыха, содержание детей в пионерских лагерях и т. д. Управление государственным социальным страхованием было возложено на профессиональные союзы. Но при этом и многие вопросы пенсионного обеспечения рабочих и служащих решались государственными органами управления социальным обеспечением с участием представителей профессиональных союзов.

2). Социальное страхование колхозников. Это система обеспечения колхозников и членов их семей пособиями и иными видами обеспечения и обслуживания. Источником являлись Централизованный союзный фонд социального страхования колхозников, формируемый из взносов колхозов в процентном отношении к сумме фактических расходов на оплату труда членов колхозов без каких-либо вычетов из заработка колхозников. Управление фондом осуществлялось советами профсоюзов и Союзным советом колхозников.

3). Социальное обеспечение колхозников за счет централизованного союзного фонда социального обеспечения колхозников. Этот фонд формировался за счет отчислений от валового дохода колхозов и дотации государства. Его средства направлялись на выплату пенсий и пособий колхозникам. Управление осуществлялось представительными органами колхозов – советами социального обеспечения колхозников при активной роли государственных органов социального обеспечения.

4). Социальное обеспечение за счет прямых ассигнований из государственного бюджета. Эта форма была предназначена для обеспечения, во-первых, определенных категорий граждан (пенсии военнослужащим); во-вторых, обеспечение престарелых и инвалидов, многодетных и одиноких матерей (содержание в домах интернатах, некоторые виды пособий и др.). Социальное обеспечение осуществлялось органами государственного управления социальным обеспечением (министерства социального обеспечения союзных республик, отделы социального обеспечения исполкомов областных, районных, городских Советов народных депутатов, органами Министерства обороны и др.).

Виталий Семенович в качестве критериев *классификации пенсионных правоотношений* называл: 1) основания назначения (пенсионные правоотношения по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет); 2) субъекты (пенсионные правоотношения рабочих и служащих; колхозников, военнослужащих и иных категорий лиц); 3) источники пенсионного обеспечения (бюджет государственного социального страхования, прямые ассигнования из государственного бюджета, централизованный союзный фонд социального обеспечения колхозников); 4) сроки выплаты (пожизненно и на определенный период); 5) нормативные акты, регулирующие отдельные виды пенсионного обеспечения, и др.[251]

Ученый предложил *классификацию пособий* по их целевому назначению. По этому критерию все пособия можно было разделить на три группы: пособия, имеющие целью оказание помощи вместо утраченного по уважительной причине заработка (например, пособия по болезни, беременности, родам); пособия, предоставляемые как помощь дополнительно к основным источникам средств существования (например, пособия многодетным и одиноким матерям); пособия, предоставляемые в качестве помощи лицам, не имеющим источников средств к существованию (пособия престарелым гражданам из числа народностей Севера)[252].

Особое место в группе правоотношений по обеспечению пособий занимали *пособия по государственному социальному страхованию* (пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам и др.). В теории советского права социального обеспечения рассматривался только один вид социально-страховых правоотношений. Это правоотношения по государственному социальному страхованию, которые опосредовали единственную существовавшую в тот период времени форму социального страхования по временной нетрудоспособности, беременности и родам. Многие авторы включали эти отношения в предмет отрасли права социального обеспечения. При этом расхождение во мнениях касалось в основном вопроса о юридических фактах как основаниях

---

[251] См.: Андреев В. С. Социальное обеспечение в СССР. М., 1971. С. 102 и др.

[252] См.: Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. С. 272–273.

возникновения данного правоотношения. При этом В. С. Андреев считал, что основанием их возникновения является временная нетрудоспособность, поэтому они возникают каждый раз, как появляется данный юридический факт[253]. Другие авторы при раскрытии природы этих отношений подчеркивали их взаимообусловленность трудовыми и колхозными правоотношениями. Соответственно, это означало, что исследуемые правоотношения возникают автоматически и одновременно с трудовыми и колхозными правоотношениями. Иными словами, заключение трудового договора порождает право лица быть застрахованным на случай временной нетрудоспособности.

В. С. Андреев выдвинул идею института медицинского права в праве социального обеспечения. В конце 80-х г. XX в. он несколько скорректировал свою позицию. Так, ученый писал, что идет процесс формирования самостоятельной отрасли медицинского права, имеющий специфический объект и метод правового регулирования. Более того, принятием Основ законодательства СССР и союзных республик о здравоохранении (1969 г.), по мнению ученого, характеризуется заинтересованность государства в выделении конкретной системы правовых норм в самостоятельную отрасль[254].

Ученый рассмотрение *споров о праве на социальное обеспечение* в судебном порядке относил к предмету гражданско-процессуального права. К процессуальным отношениям в социальном обеспечении он причислял обжалование рабочими и служащими решений комиссии по назначению пенсий в исполком Совета народных депутатов, колхозниками – в районный Совет социального обеспечения колхозников, отмечая, что эти отношения по своему характеру близки к административно-процессуальным отношениям[255].

Виталий Семенович был сторонником отказа от *правовой категории «социального риска»*. Он писал, что система страхования социальных рисков могла возникнуть и получить развитие только при капитализме и в отношении пролетариата, для которого насту-

---

[253] См.: Андреев В. С. Правоотношения по государственному социальному страхованию в СССР. М., 1962. С. 16.

[254] См.: Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. М., 1987. С. 334–335.

[255] См.: Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. С. 144–145.

пление рисков неизбежно влекло потерю источника средств к существованию. Государственное социальное страхование в нашей стране, сохраняя некоторое терминологическое сходство, не строится на принципе страхования риска, а имеет в виду нормальное обеспечение лиц, в силу определенных объективных причин, не имеющих возможности трудиться и вследствие этого – получать по труду[256].

Виталий Семенович был ученым-универсалом, который с успехом исследовал не только проблемы права социального обеспечения, но и трудового права.

В. С. Андреев и К. П. Уржинский стали авторами *концепции обособления отношений по трудоустройству*. Они признавали их преимущественно административно-правовой характер и исключали из производных отношений отношения между органами трудоустройства и работодателями[257]. Виталий Семенович предлагал включить *профсоюзное право* в качестве самостоятельного института в Общую часть трудового права[258]. Ученый первым ввел в научный оборот понятие «*гарантии заработной платы*»[259].

Он анализировал такое обобщающее понятие, как *обучение рабочих непосредственно на производстве*. Оно проводилось в двух организационно-правовых формах: повышение квалификации работников по прежней профессии или специальности, по которым они продолжали работать и в дальнейшем, и освоение работником новой профессии или специальности (производственное обучение), которое влекло за собой переход на работу по вновь приобретенной профессии (специальности). Первая форма не была связана с заключением специального договора о труде и осуществлялась, как правило, по инициативе работодателя в централизованном порядке в рабочее время. Вторая форма осуществлялась на основании договора производственного ученичества, а лица, обучавшиеся и приобретав-

[256] Андреев В. С. Правоотношения по государственному социальному страхованию в СССР. М., 1962. С. 13; Его же. Материальное обеспечение граждан СССР в старости, в случае инвалидности и временной нетрудоспособности. М., 1963. С. 49.

[257] Трудовое право / Под ред. В. С. Андреева. М., 1976. С. 7–8; Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967.

[258] Советское трудовое право / Под ред. В. С. Андреева. М., 1976. С. 19.

[259] См.: Андреев В. С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. М., 1972. С. 32–37.

шие новую профессию (специальность) непосредственно на производстве, являлись учениками. К этой категории относили всех рабочих, чей труд носил учебный характер и был направлен на приобретение новой профессии (специальности) независимо от того, поступает ли рабочий на предприятие впервые, переходит с другого предприятия или уже работает на этом предприятии[260].

В. С. Андреев писал, что освоение той или иной профессии в процессе обучения в средней общеобразовательной школе рассматривается не как трудовая обязанность, а как обязанность, вытекающая из административно-правовых отношений[261].

В. С. Андреев первым обосновал позицию, согласно которой отношения по возмещению ущерба сторонами трудового отношения являются производными от трудового, а правоотношение, возникшее из факта виновного, противоправного причинения ущерба, – новым по отношению к собственно трудовому правоотношению[262]. Эта идея получила поддержку и дополнительные аргументы в работах его ученицы Л. А. Сыроватской и А. И. Процевского[263].

4.4. Нежданная школа неожиданного учителя: ученики и последователи В. М. Гордона

(И. А. Трахтенберг, А. Е. Пашерстник, Я. И. Давидович и др.)

Данный параграф назван так не случайно. Действительно, известный цивилист и специалист по гражданскому процессу В. М. Гордон, о котором уже говорилось в главе 2 данной книги, не может быть отнесен к специалистам по трудовому праву в тесном смысле этого слова. В этой связи тем более неожиданным кажется вопрос о связанной с ним школе трудового права. Тем не менее

[260] См.: Андреев В. С., Орловский Ю. П. Правовое положение лиц, сочетающих обучение с производственным трудом. М., 1961. С. 69.

[261] См.: Там же. С. 67.

[262] См.: Советское трудовое право / Под ред. В. С. Андреева. М., 1965. С. 12, 70.

[263] См.: Сыроватская Л. А. Нормы материальной ответственности в системе трудового права // Советское государство и право. 1967. № 7. С. 89; Ее же. Трудовое право. М., 1998. С.19; Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 95–100 и др.

он действительно был основателем, конечно неожиданным, школы трудового права, естественно нежданной. Дело в том, что Владимир Михайлович был прирожденным учителем. Будучи человеком внимательным и ироничным (но не навязчивым и не язвительным), он, казалось, был создан для воспитания учеников и подготовки последователей. Его огромная научная эрудиция сочеталась с большим практическим опытом, а принципиальность уживалась с терпимостью к чужому мнению. В итоге его коллеги по преподавательскому цеху, а тем более аспиранты и студенты буквально подпадали под его обаяние.

Объяснимо и то, что он оказал влияние на возникновение школы трудового права. Будучи человеком широких и прогрессивных взглядов, он одновременно являлся законопослушным и лояльным новой власти. Принятие КЗоТ 1922 г. и легализация новой отрасли права привели к тому, что он в своих научных трудах и лекциях уделял внимание соотношению гражданско-правовых и трудового договоров, рассматривал различные виды договоров о служебном труде. Как специалист по гражданскому процессу, он затрагивал проблемы трудовых споров, точнее, их судебного рассмотрения. При этом научное влияние ученого распространялось на его учеников и коллег не только по Харьковскому университету (впоследствии Харьковский институт народного хозяйства), но и Киевскому университету (впоследствии Киевский институт народного хозяйства), где он неоднократно выступал с научными докладами и лекциями. На наш взгляд, под его влиянием обратились к проблемам трудового права его коллеги по Харьковскому университету И. А. Трахтенберг, А. Е. Семенова, П. Д. Каминская (две последних сами об этом упоминали). Его учеником был студент-харьковчанин Я. И. Давидович и косвенно – студент-киевлянин А. Е. Пашерстник. По некоторым данным, В. М. Гордон проводил занятия и по трудовому праву, тем более что с 1923 г. он возглавлял кафедру современного права. А. Е. Пашерстник о своем научном родстве публично не высказывался, но преподававший в Киеве в 1923 г. советское законодательство о труде Д. Е. Шлоссберг[264], а затем Б. О. Черный (данные о них отсутствуют) вряд ли оказали на него большое

[264] См.: Право и жизнь. 1923. № 5–6. С. 111.

влияние. В этой связи с известной долей условности мы можем говорить о школе учеников и последователей В. М. Гордона.

Иосиф Адольфович Трахтенберг (1883–1960) родился в Мелитополе. Окончил Томский университет в 1912 г. С 1914 г. он вел преподавательскую работу в Харькове, приват-доцент Харьковского университета, с 1922–1949 гг. преподавал в вузах Москвы, в 1925–1931 гг. профессор МГУ, в дальнейшем известный экономист, специалист по денежному обращению и кредиту, теории и истории экономики, академик Академии наук СССР (1939 г.). С 1947 г. ученый работал в Институте экономики АН СССР. Награжден орденами Ленина и Трудового Красного Знамени. До революционных событий 1917 г. Иосиф Адольфович занимался в основном проблемами политэкономии, но под влиянием формационных изменений обратился к проблемам трудового законодательства. Работы И. А. Трахтенберга о коллективном договоре отличают теоретическое обоснование природы коллективного договора и анализ зарубежной научной литературы и законодательства[265]. Особое внимание было обращено на прикладные аспекты коллективно-договорной практики – «технику коллективного договора». Эта практика, по его мнению, включала:

- способы заключения коллективных договоров, создание специальных органов, комиссий;

- способы, приводящие в исполнение коллективный договор, формирование тарифных комиссий на паритетных началах;

- способы разрешения коллективных конфликтов, создание примирительных учреждений – примирительных камер, третейских судов[266].

Предложенная И. А. Трахтенбергом логическая схема техники коллективных договоров кажется нам весьма полезной в плане совершенствования действующего российского законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Определенный интерес представляет проведенный им сравнительный анализ норм коллективных договоров с нормами рабоче-

---

[265] См.: Трахтенберг И. А. Коллективный договор. Харьков, 1918; Его же. Коллективный договор. М., 1926 (5-е изд.); Его же. Профессиональные союзы, их задачи и методы. Харьков, 1918.

[266] См.: Трахтенберг И. А. Коллективный договор. Харьков, 1918. С. 42–43.

го законодательства. Общим у них является: и те, и другие регламентируют трудовые отношения, могущие возникнуть в будущем; они устанавливают минимальные условия труда. Но они различаются тем, что в первом случае мы имеем дело с частноправовым явлением, с добровольным соглашением двух сторон, а во втором – с публично-правовым явлением, нормами, имеющими обязательный характер и принудительно выполняемые обеими сторонами[267]. И. А. Трахтенберг дал следующую дефиницию коллективного договора: «Договор, заключенный единичным предпринимателем, или же их группой, союзом с группой рабочих или рабочей организацией и определяющей содержание (минимум, гарантированный рабочим) будущих индивидуальных рабочих договоров»[268]. При этом относительно индивидуального трудового договора он писал: «Рабочий договор – это юридическое выражение фактических отношений между работодателем и наемным рабочим…»[269], т. е. в качестве правоотношения выступает урегулированное нормой права общественное трудовое отношение между работодателем и работником, основанное на трудовом договоре.

Напомним, что эта работа была подготовлена еще в 1917 г., в связи с чем ее автор не считал возможность стачек и локаутов недостатком коллективно-договорной практики. Более того, по его мнению, без них не было бы и самого коллективного договора, который виделся ему путем к социальному миру. Впоследствии И. А. Трахтенберг определил принципиальные отличия коллективных договоров при капитализме и в СССР. В первом случае они следствие борьбы двух сторон, имеющих антагонистические интересы. В этой связи коллективный договор фиксировал минимальные гарантии работникам. Коллективный договор в СССР являлся соглашением двух агентов социалистического творчества, выполнявших в этом процессе различную роль. Коллективный договор здесь метод определения объективных условий, ставящих пределы улучшению условий труда и повышению уровня жизни рабочих[270].

---

[267] Трахтенберг И. А. Коллективный договор. С. 28–29.

[268] Там же. С. 30.

[269] Там же. С. 5.

[270] См.: Трахтенберг И. А. Коллективный договор (5-е изд.). М., 1926. С. 42.

Арон Ефимович Пашерстник (1900–1958) родился 6 декабря 1900 г. в Минске в семье мещанина[271]. Общее среднее образование он получил в трудовой школе второй ступени в 1919 г., хотя обучение начинал еще в классической гимназии. В 1919–1922 гг. он служил следователем в Черниговском и Киевском губернских революционных трибуналах, а в 1922–1923 гг. был военным следователем в Киеве и Запорожье. В 1924–1927 гг. Арон Ефимович работал в профсоюзных органах и параллельно в 1926 г. окончил юридический факультет Киевского института народного хозяйства, а в 1930 г. – экономический факультет того же института. Первоначально его деятельность была связана с экономикой и планированием промышленности в профсоюзе «Пищевкус» и Киевском областном совете профсоюзов. Пашерстник совмещал ее с научной работой, а с 1932 г. начал преподавать в Киевском технологическом институте (читал курсы «экономика труда» и «трудовое право»), в 1937–1941 гг. был доцентом Киевского политехнического института. Параллельно с 1938 г. Пашерстник был доцентом Киевского государственного университета и заведующим сектором гражданского права Украинского института юридических наук. В 1939 г. он защитил кандидатскую диссертацию на тему «Социалистическая природа и содержание советского трудового права», а в 1940 г. получил ученое звание доцента. Уже в то время он показал себя видным специалистом по проблемам заработной платы и материальным аспектам трудового отношения. Существенное место он отводил истории трудового права как досоветского, так и советского периодов[272]. В дальнейшем Арон Ефимович обоснованно считался одним из лучших специалистов по истории трудового права[273]. Относительно

[271] См.: Архив МГУ. Ф. 1. Оп. 34 Л. Д. 6845 (личное дело А. Е. Пашерстника).

[272] См.: Пашерстник А. Е. К тридцатилетию советского трудового права // Советское государство и право. 1947. № 10. С. 78–97; Его же. Фабричное законодательство капиталистической России // Научные записки юридического факультета КГУ. Киев, 1940. Т. 1. С. 99–144 (на украинском языке) и др.

[273] См.: Пашерстник А. Е. К 30-летию советского трудового права // Советское государство и право. 1947. № 10. С. 78–97; Его же. Развитие советского трудового законодательства // Вопросы труда в СССР: Сб. М., 1958. С. 320–371 и др.

хорошее знание французского и немецкого языков помогло стать ему одним из ведущих отечественных специалистов по западному законодательству. При этом он всю жизнь оставался беспартийным, что затрудняло карьерный рост. Его известность до Великой Отечественной войны ограничивалась в основном пределами Украины, тем более что некоторые работы он публиковал на украинском языке[274]. Надо отметить, что его всесоюзная известность была связана с выходом учебника по трудовому праву, где он являлся одним из авторов[275]. В то время Пашерстник определял границу предмета трудового права как правоотношение, возникающее в процессе труда или вытекающее из участия в труде рабочих и служащих, колхозников и членов промысловых и иных кооперативных артелей[276]. Широкое понимание предмета трудового права он отстаивал и в дальнейшем. Так, разрабатывая теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде, Пашерстник к сфере действия трудового права причислял трудовые отношения и все другие отношения по применению труда на предприятиях, в учреждениях, колхозах, промысловых и других артелях. В предмет трудового права он также включал отношения по государственному социальному страхованию и кооперативному страхованию, отношения по распределению рабочей силы, а также отношения по подготовке кадров, возникающие в процессе реализации трудовых отношений. Этой позиции он придерживался и в дальнейшем[277].

С началом Великой Отечественной войны он находился в эвакуации в Ташкенте, где преподавал в Среднеазиатском индустри-

[274] См.: Пашерстник А. Е. Природа советского трудового права // Советская юстиция. 1938. № 22. С. 16–20; № 23–24. С. 16–20; Его же. О системе советского трудового права // Советская юстиция. 1939. № 17–18. С. 20–22; К вопросу о предмете и системе советского трудового права // Украинский юридический институт: Ученые записки. Киев, 1940. С. 63–79; Его же. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов // Советское государство и право. 1941. № 2. С. 48–56 и др.

[275] См.: Пашерстник А. Е., Марченко В. П. Советское трудовое право. М., 1940.

[276] См.: Там же. С. 5.

[277] См.: Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 42.

альном институте и продолжал научную работу[278]. В дальнейшем он неоднократно обращался к проблемам трудового права в условиях войны[279]. Наконец, в 1943 г. он перебирается в Москву, где становится старшим научным сотрудником Института права (впоследствии – государства и права) АН СССР, одновременно в 1947–1948 гг. заведует кафедрой трудового права Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ). Именно в послевоенный московский период к Пашерстнику пришла общесоюзная известность и признание как одного из ведущих теоретиков трудового права. 4 апреля 1947 г. в Институте права АН СССР он защищает докторскую диссертацию на тему «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих (по советскому и иностранному праву)», в 1948 г. становится профессором. Официальными оппонентами на защите диссертации выступили доктора юридических наук, профессора В. М. Догадов, А. Ф. Клейнман (профессор МГУ, специалист в области гражданского процесса) и Н. Г. Александров, еще не утвержденный в докторской степени и профессорском звании. Среди неофициальных оппонентов были Г. К. Москаленко и П. Д. Каминская и др.[280]

Но отношение к Пашерстнику со стороны власть предержащих было довольно противоречивым. Долгие годы в Москве вместе с семьей он ютился в коммунальной квартире в ветхом доме на окраине, его обошли правительственными наградами и официальными званиями. По меньшей мере дважды над ним нависала угроза ареста (в 1940 и 1953 гг.). В то же время Арон Ефимович был одним из самых публикуемых ученых-трудовиков, участвовал в качестве эксперта от СССР в разработке Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). С его командировкой в Нью-Йорк связано одно курьез-

[278] См.: Пашерстник А. Е. Новые рабочие и Великая Отечественная война. Ташкент, 1942; Его же. Труд в колхозах и Великая Отечественная война. Ташкент, 1942 и др.

[279] См.: Пашерстник А. Е. Вопросы правового регулирования заработной платы в условиях Отечественной войны // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. 1945. № 2. С. 13–23; Его же. Правовое регулирование условий труда // Советское право в период Великой Отечественной войны / Под ред. И. Г. Голякова. М., 1948. С. 314–366 и др.

[280] Отчет о защите диссертации см.: Правовые вопросы вознаграждения за труд (Диссертация А. Е. Пашерстника) // Советское государство и право. 1947. № 4. С. 75–78.

ное происшествие. Арон Ефимович не обладал богатырской статью и аристократической внешностью, да и его совпромовский костюм был явно не в русле моды. В ожидании нашей делегации он присел на парапет у здания ООН. Проходящий мимо важный американский господин принял его за чистильщика обуви, что вызвало неподдельный гнев нашего ученого. А. Е. Пашерстник рассказывал об этом впоследствии с улыбкой в том духе, что его едва не приняли за американского пролетария.

Ему поручалось написание обличительных «антиимпериалистических» статей[281]. Пашерстник готовил ответ на представление американскими профсоюзами в экономический и социальный совет ООН меморандума «О принудительном труде в СССР» (1949 г.). Он писал о «капиталистическом наемном рабстве, системе долгового рабства, продажи в рабство детей», а также, что особенно примечательно, о принудительном труде заключенных в США. При этом Пашерстник хорошо изучил статистику травматизма в США и другие цифровые данные, характеризующие положение рабочих на Западе. Но в общем получилось крайне тенденциозное сочинение, где действительные недостатки в правовом регулировании трудовых отношений перемешаны с односторонне подобранными фактами и явным преувеличением[282].

В период борьбы с «космополитизмом» он был вынужден доказывать свое «верноподданичество» путем неумеренной критики своих коллег, в том числе Н. Г. Александрова и В. М. Догадова[283], и заявлениями, не относящимися к предмету научного исследования. Например, одной из задач трудового права в 1951 г. он назы-

[281] См.: Пашерстник А. Е. Расовая дискриминация в регулировании условий труда и принудительный труд в странах англо-американского блока // Советское государство и право. 1950. № 10. С. 68–78; Пашерстник А. Е., Левин И. Д. Принудительный труд и рабство в странах капитала. М., 1952; Краснопольский А. С., Пашерстник А. Е. Бесправное положение негров в США. М., 1954 и др.

[282] См.: Пашерстник А. Е. О принудительном труде в США и других странах американо-английского блока. М., 1952. С. 3–17 и др.

[283] См.: Пашерстник А. Е. К вопросу о роли советского трудового права в коммунистическом строительстве // Советское государство и право. 1953. № 4. С. 65–79; Его же. Некоторые вопросы советского трудового права // Советское государство и право. 1946. № 5–6. С. 31–43 и др.

вал «очищение кадров от врагов народа и прочих вредителей»[284]. Однако это было следствием сталинской «пытки страхом», о которой мы вели речь выше. У Пашерстника, как и у большинства ученых того времени, не оставалось выбора и его также можно признать жертвой идеологического давления.

С 1948 г. он избирается профессором Московского юридического института по совместительству, а с 1952 г. возглавляет в институте кафедру трудового права (утвержден заведующим в августе 1953 г.). Наконец, 23 июля 1954 г. он утверждается заведующим кафедрой трудового права МГУ и остается в этой должности до самой смерти в 1958 г. Под его руководством на кафедре был создан работоспособный коллектив, состоящий из ярких личностей. Помимо профессоров К. П. Горшенина и Г. К. Москаленко, на кафедре трудились доценты А. А. Абрамова и И. Я. Киселев, молодые кандидаты наук В. С. Андреев и А. Д. Зайкин, о которых уже говорилось или пойдет речь далее.

В условиях ослабления идеологического пресса он подготовил теоретические работы, посвященные проблемам предмета отрасли, определению места трудового права в системе советского права, вопросам соотношения общесоюзного и республиканского законодательств о труде, сравнительному анализу законодательства о труде союзных республик[285].

Пашерстник стал одним из первых советских ученых, которые возродили «забытую» с начала 30-х гг. XX в. практику исследования правового регулирования трудовых отношений в капиталистических странах. Он подготовил добротный исторический экскурс западного трудового законодательства, упомянул труды Л. С. Таля, В. Эндеманна, Ф. Лотмара, Г. Зинцгеймера, И. А. Покровского не только в критическом, но и в позитивном аспектах. По сути, он утверждал, что трудовые отношения на Западе существуют и регулируются они нормами трудового права,

[284] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд: Очерки по советскому праву. М., 1951. С. 9–10.

[285] См.: Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы общесоюзного законодательства о труде. М., 1955; Его же. Основы советского трудового права. М., 1956 и др.

хотя и с сильным цивилистическим уклоном[286]. Исследовал он и проблемы правового регулирования труда в социалистических странах, причем это было не столько идеологическое, сколько догматическое исследование с подробным анализом действующих нормативно-правовых актов[287]. Пашерстника можно считать основателем новой советской школы международного и зарубежного трудового права.

Однако его исследования по данной проблематике традиционно сопровождал излишний критицизм и категоричность. Так, он отмечал, что МОТ в «демагогических целях» декларировала необходимость равенства в оплате труда женщин и мужчин, только регистрировала, но не могла преодолеть разницу в оплате труда в зависимости от расового и конфессионального признаков[288]. Начало социальной доктрине католичества положила первая социальная энциклика папы Льва XIII «Рерум новарум» («К новым временам») (1891 г.), получившая развитие в энциклике папы Пия XI (1931 г.). А. Е. Пашерстник не без основания назвал их «энцикликами римских пап по рабочему вопросу», но опять же отмечал их декларативность[289].

Многие ученики Пашерстника стали кандидатами, а двое – докторами наук. Это ведущие впоследствии отечественные ученые-трудовики профессора А. Д. Зайкин и С. А. Иванов. Арон Ефимович был первым оппонентом на защите кандидатской диссертации А. С. Пашкова и оказал на его последующее творчество в части концепции права на труд большое влияние. На протяжении своей научной деятельности ученый рассмотрел почти все основные проблемы трудового права, часто на монографическом уровне[290]. Но основной тематикой его исследований стали

[286] См.: Пашерстник А. Е. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1955.

[287] См.: Пашерстник А. Е. Трудовое право стран народной демократии. М., 1955.

[288] См.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 18, 42–43, 49.

[289] Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 128–129.

[290] См.: Пашерстник А. Е. Дисциплина труда в СССР. М., 1950; Его же. Коллективный договор. М., 1951; Его же. Соблюдение социалисти-

право на труд и правовое регулирование вознаграждения за труд. Он подготовил уже к 1948 г. 130 научных публикаций, причем 80 по трудовому праву и 50 по экономике, прежде всего экономике труда. Всего он опубликовал около 200 работ. В числе его государственных наград две медали. Умер ученый 21 декабря 1958 г.

Кратко остановимся на характеристике научного наследия А. Е. Пашерстника. Ему принадлежит определенная заслуга в разработке *теории трудового правоотношения*. Начнем с того, что он поставил вопрос о существовании трудового законодательства в капиталистических странах, что предполагало наличие трудовых отношений, регулируемых его нормами, т. е. так называемых буржуазных трудовых правоотношениий. Отметим, что с начала 1930-х гг. отрицалось советской идеологической моделью существование трудового законодательства на Западе, где наемный труд регулировался якобы только гражданским правом. В то же время А. Е. Пашерстник только реанимировал общепризнанное в советской науке в начале 1920-х гг. положение. Так, А. Я. Канторович как о прописной истине упоминал о том, что рабочее законодательство имеется в настоящее время во всех странах, различаясь по объему и содержанию[291]. В середине 1950-х гг. эту идею А. Е. Пашерстник был вынужден доказывать заново, не только критикуя «буржуазных фальсификаторов», но и рассматривая историю становления трудового права. А. Е. Пашерстник в обоснование отраслевого критерия дифференциации обращал внимание на значение данной отрасли для народного хозяйства и степень ее обеспеченности кадрами. В основном им рассматривалась дифференциация, основанная на объективных факторах (различие форм социалистической собственности, особенности отдельных отраслей народного хозяйства, неравные климатические условия и др.)[292].

А. Е. Пашерстник также допускал параллельное существование в случае совершения изобретения при исполнении трудовых обязанностей трудового и гражданско-правового отноше-

---

ческой трудовой дисциплины – долг каждого советского гражданина. М., 1953; Его же. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958 и др.

[291] См.: Канторович Я. А. Коллективный договор. Л., 1924. С. 31.

[292] См.: Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 72–73.

ний, но без конкретизации этого положения. Впрочем, по поводу оплаты труда он был категоричен: либо заработная плата, либо авторский гонорар[293].

Хрестоматийным стала его ссылка на разделение «внутренних» и «внешних» отношений в сфере государственной службы. Ученый писал: «Линия разграничения между трудовым и административным правом лежит в плоскости различия между положением государственных служащих в трудовом процессе и их положением во внешней среде. Отношения с внешней средой являются областью административного права, отношения в процессе труда – областью трудового права»[294]. Аналогичные аргументы разграничения трудовых отношений и административных в сфере государственной службы звучат и в современной литературе по трудовому праву[295].

Опираясь на учение К. Маркса, А. Е. Пашерстник обосновывал товарный характер труда при капитализме и его нетоварный характер при социализме. Он утверждал, что при капитализме рабочая сила связана с личностью, но не совпадает с ней. В этой связи работник продает не труд, а рабочую силу, которая в израсходованном виде переходит в имущественную сферу работодателя. Таким образом, прежней способности к труду нет, а возникает новая способность к труду. Арон Ефимович определял наем труда как усложненную товарную сделку, содержащую в себе акт продажи и фактического вступления в отношения власти и подчинения[296].

Ученый писал, что об ограничении трудовой правосубъектности можно говорить лишь в тех случаях, когда объем предостав-

---

[293] См.: Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 221–222.

[294] Пашерстник А. Е. К вопросу о советской государственной службе // Вопросы советского административного права. М.; Л., 1949. С. 123.

[295] См.: Гафаров З. С., Иванова С. А., Шайхатдинов В. Ш. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации. Екатеринбург, 1998. С.10–19; Нестерова Т. А. Государственная служба в Российской Федерации и проблемы трудового права. Пермь, 2002; Нестерова Т. А., Фадеева Л. А. Российское трудовое право и служба в прокуратуре. Пермь, 2001.

[296] Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих. С.134–146.

ленных гражданам прав сужается вследствие совершения ими преступления (ограниченная трудовая правосубъектность). При этом «объем трудовой правосубъектности может быть временно ограничен только по суду…»[297]. Если А. Е. Пашерстник писал о временном уменьшении объема трудовых прав, то Б. К. Бегичев, К. П. Уржинский[298] – о временном лишении субъективных прав.

Но основная его заслуга состоит в разработке *имущественного критерия трудового правоотношения*, которому в то время уделялось явно недостаточное внимание. Так, даже Н. Г. Александров не считал первоначально вознаграждение специфическим признаком трудового правоотношения, хотя и признавал обязательным денежное вознаграждение за труд[299]. А. Е. Пашерстник, наоборот, настаивал на необходимости выделения имущественного признака трудового правоотношения. Арон Ефимович обратил внимание на то, что в буржуазном праве нет четкого разграничения между понятиями возмездности и взаимности. Отсюда классическое для французской науки начала XX в. утверждение о вознаграждении за труд, восходящее к трудам М. Капитана: «Можно сказать, что это синоним исполнения. Платить – это значит исполнять обязательства»[300]. С этим можно было бы согласиться, если абстрагироваться от единства частных и публичных начал в трудовых отношениях. Это означает, что выплата заработной платы остается юридической обязанностью работодателя, но она определяется самим договором не только на принципах взаимности, но и с участием государства с учетом возмездности, понимаемой более широко, чем в гражданском праве.

Он подчеркивал, что личная заинтересованность и материальное стимулирование остаются важнейшими факторами развития общественного производства и при социализме, выступал за субсидиарное применение норм гражданского права при возна-

---

[297] Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. С. 26.

[298] См.: Уржинский К. П. Теория и практика субъективных прав рабочих и служащих в свете новейшего законодательства. Калинин, 1975. С. 54–55.

[299] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 230, 307 и др.

[300] Цит по.: Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 121.

граждении за труд[301]. Условия оплаты труда являются обязательными (необходимыми), т. к. трудовой договор всегда возмездный. «Возмездность трудового правоотношения, – писал А. Е. Пашерстник, – не презумпция, а совершенно непоколебимый императивный принцип, действие которого не может быть нарушено или ослаблено никакими оговорками или мнением сторон»[302]. Эти положения можно признать вполне обоснованными.

В советский период начиная с 50-х гг. XX в. наметился «водораздел» между двумя концепциями: «единого длящегося трудового правоотношения» и комплекса взаимосвязанных трудовых правоотношений (так называемая концепция «расщепленного трудового правоотношения»). А. Е. Пашерстник первым, в противовес Н. Г. Александрову, утверждал, что «в реальности речь идет не о едином трудовом правоотношении, а комплексе различных, но взаимосвязанных отношений. Эта связь обусловлена их общностью и выражает не слияние, а соединение правоотношений»[303]. Развивая эту идею, С. С. Алексеев подчеркнул, что трудового отношения в жизни не существует, а есть лишь абстракция[304]. Напротив, Н. Г. Александров считал логическим обособлением и абстракцией выделение в особые подразделения изучаемого объекта отдельных составных частей единого длящегося правоотношения. По его мнению, «правовое регулирование заработной платы образует не самостоятельное правоотношение, а регулирование ответного действия на выполнение трудовой обязанности; правовое же регулирование трудовой дисциплины образует не самостоятельное правоотношение, а представляет собой регулирование способа исполнения трудовой обязанности и тех мер поддержки выполнения ее, которыми наделена администрация (как орган управления предприятием) в трудовом правоотношении, и т. д.»[305].

[301] См.: Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 175, 180 и др.

[302] Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 52.

[303] Пашерстник А. Е. О сфере действия и принципах трудового права // Советское государство и право. 1957. № 10. С. 94

[304] См.: Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1961. С. 108.

[305] Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 154–155.

Не соглашался Пашерстник и с позицией Александрова о выделении ограниченной и специальной трудовой правосубъектности работника. Он считал, что в этих случаях речь только о проблеме фактического состава возникновения трудового правоотношения[306]. Критике была подвергнута также позиция Александрова, согласно которой за трудовым договором при всех условиях признается только значение юридического факта, основания возникновения трудового правоотношения, вследствие чего трудовой договор не определяет содержание этого правоотношения. Арон Ефимович отстаивал иную точку зрения, в соответствии с которой содержание трудового договора при известных условиях и в известных пределах составляет содержание самого трудового правоотношения[307]. Он возражал против определения трудового договора, данного Александровым, как соглашения о работе в качестве рабочего и служащего. Арон Ефимович считал, что тем самым трудовому договору придается значение фактора, на основании которого формируется социальная категория рабочих и служащих. Следовательно, по мнению Пашерстника, речь идет не о юридической, а о социально-экономической категории «новый советский рабочий» и «новый советский служащий»[308]. С точки зрения теории трудового права в этой критике трудно найти рациональное зерно. Вероятно, мы имеем дело с тем, когда критика дается ради критики.

Как уже указывалось, основной тематикой его исследований стали право на труд и правовое регулирование *вознаграждения за труд*[309]. А. Е. Пашерстник является автором фундаментального исследования «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих», которое в определенной степени не утратило своей актуальности и в настоящее время. Им были обоснованы критерии разграничения вознаграждения за труд в трудовых отношениях от вознаграждения за труд в имущественных отношениях гражданско-правового характера. Среди этих критериев назывались и особые принципы правовой организации заработной пла-

[306] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. С. 29–30.

[307] См.: Там же. С. 194–199.

[308] Там же. С. 204–205.

[309] См.: Пашерстник А. Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы труда. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 121–273; Его же. Правовая организация заработной платы в СССР. М., 1948 и др.

ты такие, как: запрет дискриминации в оплате труда и оплата по количеству и качеству труда (соразмерность вознаграждения)[310]. Особой заслугой А. Е. Пашерстника является обоснование необходимости исследования заработной платы не как общественно-экономической категории вообще, а сквозь призму трудового правоотношения, с точки зрения правомочий и обязанностей субъектов трудового правоотношения. По его утверждению, юридическая природа и содержание вознаграждения за труд могут быть поняты лишь в связи с природой и содержанием трудового правоотношения: притязания работника на определенный размер заработной платы и соответствующая обязанность предприятия в конкретном трудовом правоотношении. В этой связи он дал следующее определение: «Заработная плата как элемент трудового правоотношения есть вознаграждение, которое предприятие, учреждение или хозяйство обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормативам»[311]. В. М. Догадов и Ф. М. Левиант считали это определение сомнительным, т. к. в нем нет достаточно четкого отграничения заработной платы от вознаграждения за труд колхозников и членов промысловой кооперации[312].

Арон Ефимович выделил три главных народно-хозяйственных функции заработной платы: 1) как фактора, определяющего материально-бытовое положение трудящегося; 2) как важнейшего рычага повышения производительности труда; 3) как вида издержек производства, один из элементов себестоимости продукции[313]. А. Е. Пашерстник последовательно связывал размер заработной платы с результатами работы предприятий, тогда как ряд ученых[314] указывали на независимость размера вознаграждения от доходности предприятия.

[310] См.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 107–130.

[311] Там же. С. 160.

[312] См.: Догадов В. М., Левиант Ф. М. Рец. на кн.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949 // Советское государство и право. 1950. № 2. С. 80–81.

[313] Догадов В. М., Левиант Ф. М. Рец. на кн.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 155–156.

[314] См., например: Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1954. С. 240.

А. А. Фатуев отмечал, что «Концепция А. Е. Пашерстника была настолько стройна, аргументация убедительна, а обобщенный им материал – труды отечественных и зарубежных авторов по экономике, философии, праву, социологии, политической экономии наряду с практической деятельностью государственных и профсоюзных органов в области трудовых отношений за несколько десятков лет – столь впечатляющ, что определение понятия заработной платы, сформулированное им в 1946 году, стало общепризнанным во всей учебной и научной литературе по трудовому праву более чем на 20-летний период»[315]. Следует отметить, что эта научная концепция была создана в период господства государственного нормирования заработной платы. Таким образом, минимальная оплата труда была «привязана» к прожиточному минимуму определенной местности. **А. Е. Пашерстник** отмечал, что «в период гражданской войны, в связи с жестким нормированием и натурализацией заработной платы, система установления государственного минимума заработной платы потеряла практическое значение, но она была вновь восстановлена в 1922 г., с переходом к новой экономической политике»[316].

Ученый отмечал, что процесс централизации оплаты труда завершило Постановление СНК СССР от 4 июня 1938 г. «О порядке издания народными комиссариатами приказов по вопросам заработной платы»[317]. Такие приказы могли издаваться только с разрешения Экономического Совета при СНК СССР, что выводило правовое регулирование заработной платы на общесоюзный уровень. Даже проблемы отраслевой и региональной дифференциации заработной платы решались теперь союзными органами. Такая всеобщая централизация традиционно считалась советской спецификой и сильной стороной правового регулирования заработной платы при социализме[318]. Таким образом, размер заработной платы мог устанавливаться только на государ-

[315] Фатуев А. А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М., 1977. С. 7.

[316] Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 110–111.

[317] СЗ СССР. 1938. № 27. Ст. 178.

[318] См.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 189–214.

ственном уровне и не подлежал пересмотру на местах. Формальное возрождение коллективно-договорной практики в 1947 г. привело только к включению этих императивных норм в тексты коллективных договоров.

В этой связи ученый писал, что советскому праву известны два метода регулирования заработной платы, сменявших друг друга или существовавших рядом и находившихся в различном соотношении между собой в зависимости от особенностей момента: метод регулирования при помощи коллективного договора и метод государственного нормирования[319]. В теории и нормативной практике основным принципом Ароном Ефимовичем признавался принцип оплаты по труду. Он этот принцип раскрывал через соразмерность заработной платы затратам живого труда, т. е. в соответствии с количеством и качеством затраченного труда[320].

Пашерстник раскрыл *содержание права на труд* в СССР, странах народной демократии и доказывал неосуществимость этого права при капитализме. Под правом на труд в СССР он понимал право на получение гарантированной работы с оплатой труда по его количеству и качеству. По его мнению, право на труд означает не только то, что каждый должен быть обеспечен работой. Огромное принципиальное и практическое значение имеет еще и то, что работа должна обязательно предоставляться в соответствии со специальностью и квалификацией работника[321]. Он ввел в научный оборот широкую трактовку понятия распределения рабочей силы в СССР, которое не сводится к юридическим фактам возникновения трудовых правоотношений, а гораздо шире. Это не только регулирование форм привлечения к труду, как это считалось ранее, но и регулирование условий труда и быта, заработной платы, повышения квалификации, предоставление льгот[322].

Ученый проанализировал формы привлечения к труду в СССР (договорные и прямое распределение рабочей силы на основании актов направления на работу) и их соотношение на

---

[319] См.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 189.

[320] См.: Там же. С. 117, 158–159.

[321] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. С. 25, 33.

[322] См.: Там же. С. 167.

том или ином историческом этапе развития советского государства. Он констатировал, что в зависимости от условий конкретной обстановки используется то одна, то другая форма привлечения к труду или они применяются одновременно. По его мнению, возникновению трудовых отношений предшествуют два вида правовых актов: 1) акты планового распределения рабочей силы (например, план организационного набора рабочей силы, утвержденный министерством); 2) акты привлечения к труду (заключение трудового договора; прием в члены колхоза; направление на работу по окончании учебного заведения; направление на работу в порядке обязательного перевода; трудовая повинность)[323]. Планово-распределительные акты, как справедливо отмечал ученый, в отличие от актов привлечения к труду, не порождают непосредственно трудовых отношений, создавая лишь предпосылки к возникновению последних на основании актов второй группы и оказывая некоторое влияние на содержание и развитие трудовых правоотношений.

А. Е. Пашерстник писал о сочетании в ходе Великой Отечественной войны мобилизации трудовых резервов и широкого развертывания социалистического соревнования, единоначалии с широкой производственной демократией[324]. Очевидно, что такое утверждение могло появиться только в условиях сталинского идеологического диктата. При этом Пашерстник обоснованно отмечал, что материальное стимулирование в условиях боевых действий не было ведущим стимулом к труду, а заработная плата не всем категориям работников выплачивалась в полном объеме. А. Е. Пашерстник, как и другие исследователи, основное внимание концентрировал на трудовых мобилизациях и других полудобровольных или принудительных способах распределения рабочей силы.

А. Е. Пашерстник, а вслед за ним и А. С. Пашков отрицали необходимость определения трудового договора через «организованное сотрудничество», считая, что оно присуще всем без ис-

---

[323] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. С. 168.

[324] См.: Пашерстник А. Е. Правовое регулирование условий труда // Советское право в период Великой Отечественной войны / Под ред. И. Г. Голякова. М., 1948. С. 318, 335 и др.

ключения договорам в советском праве[325]. Это во многом надуманная проблема занимала непропорционально большое место в научных исследованиях. Понятие организованного сотрудничества, легализованное в КЗоТ 1918 г., было формально рецептировано из гражданского права как производное от простого товарищества и договора о совместной деятельности. При этом оно получило иное правовое наполнение, что отражало небрежное отношение советского законодателя к юридической терминологии. В советских исследованиях данная проблема порой выходила на первый план и из нее делались неадекватные выводы. Так, А. Е. Пашерстник, а вслед за ним и А. С. Пашков утверждали, что обязанность организовать труд лежит не только на администрации, но и на каждом работнике[326].

А. Е. Пашерстник в качестве признаков *трудового договора* выделял: 1) привлечение к труду по соглашению сторон; 2) установление заранее рода работы, что охватывает и признак подчинения сторон трудового договора внутреннему трудовому распорядку; 3) уплату вознаграждения в соответствии с количеством и качеством труда по заранее установленным расценкам; 4) обеспечение условий труда в соответствии с требованиями законодательства. В этой связи трудовой договор определялся как соглашение, по которому трудящийся обязуется выполнять работу определенного рода, а предприятие (учреждение) обязуется выплачивать вознаграждение за выполненную работу в соответствии с количеством и качеством труда по заранее установленным нормам и обеспечить трудящемуся условия труда в соответствии с требованиями законодательства[327].

Относительно новым признаком трудового договора, предложенным А. Е. Пашерстником и почти одновременно Н. Г. Александровым и В. М. Догадовым, можно считать включение лица, заключившего такой договор, в личный состав предприятия для

---

[325] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. С. 206; Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 54.

[326] См.: Пашерстник А. Е. Указ. соч. С. 207; Пашков А. С. Указ. соч. С. 54–56.

[327] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. С. 200–201.

выполнения там определенной трудовой функции[328]. Данный признак обозначался уже в начале XX в. немецкими учеными Г. Зинцгеймером и Х. Поттгофом, которые писали о лично-правовой зависимости работника от работодателя в контексте того, что это необходимо для объединения отдельных лиц к совместному действию. Это соответствует и тому, что трудовое право регулирует не единичный, а кооперированный труд. Примечательно, что об этом же писал К. Маркс в «Капитале»[329], а затем Н. Г. Александров акцентировал на этом внимание при анализе научного наследия немецких ученых[330]. Вместе с тем данный признак можно признать самостоятельным, хотя термин «личный состав» или штат предприятия достаточно многозначны.

А. Е. Пашерстник конкретизировал понятие *перевода на другую работу*, когда изменяется род работы. Он определил его как перемещение, при котором работник переходит к выполнению работы, отличающейся от прежней по своим профессиональным, квалификационным или объединенным признакам[331]. Позднее он дополнил это определение указанием «на работу, которая отличается от прежней по своему объему»[332].

Арон Ефимович одним из первых определил *ученический договор* как разновидность трудового договора, по которому трудящийся наряду с трудовыми обязанностями берет на себя дополнительную обязанность – в течение определенного срока освоить в процессе работы изучаемую специальность[333].

Его исследование *коллективного договора* носило не только правовой, но и хозяйственно-идеологический характер[334]. В этот

---

[328] См.: Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1963. С. 180; Догадов В. М. Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора // Вопросы трудового, колхозного и земельного права. Л., 1959. С. 4–14; Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 24–25 и др.

[329] См.: Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 25. С. 420.

[330] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 110.

[331] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. С. 41.

[332] См.: Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958. С. 130.

[333] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. С. 147.

[334] См.: Пашерстник А. Е. Коллективный договор. М., 1951; Его же. Коллективный договор в буржуазных юридических теориях и законода-

период коллективный договор определялся им как соглашение между администрацией предприятия (организации) и рабочими (служащими) в лице профсоюзных органов, устанавливающее обязательства предприятия, работников и профсоюзной организации по выполнению и перевыполнению производственного плана, обеспечению материальных, культурно-бытовых и других условий труда. Практическая ценность коллективного договора представлялась прежде всего в мобилизации трудящихся на выполнение задач, поставленных КПСС[335]. В отношении работодателя стороной коллективного договора он называл предприятие, и эта позиция была поддержана многими советскими трудовиками[336].

А. Е. Пашерстник определял *рабочее время* как время, в течение которого работник по закону обязан выполнять порученную ему работу на предприятии, учреждении, хозяйстве[337]. Его поддержали большинство ученых-трудовиков[338]. Ученый обращал внимание на то, что в американском законодательстве понятие нормального рабочего времени трансформируется в понятие грани или рубежа, за которым работнику за ту же работу полагается большая оплата, в связи с чем понятие нормы получило чисто расчетное значение[339].

тельстве капиталистических стран // Известия АН СССР. Отд. экономики и права. 1948. № 1 и др.

[335] См.: Пашерстник А. Е. Коллективный договор. С. 53, 92 и др.

[336] См.: Пашерстник А. Е. Коллективный договор. С. 56–58; Москаленко Г. К. Хозяйственная реформа и коллективный договор // Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1970. С. 151–152; Бару М. И. Коллективный договор. Харьков, 1973. С. 17 и др.

[337] См.: Пашерстник А. Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов // Советское государство и право. 1941. № 2. С. 54.

[338] См.: Гинцбург Л. Я. Сокращение рабочего времени // Улучшение условий труда рабочих и служащих: Сб. М., 1963 С. 21–22; Левиант Ф. М., Догадов В. М. Трудовое право // Сорок лет советского права. Т. 2. 1917–1957. Л., 1957. С. 316–317; Москаленко Г. К. Рабочее время по советскому праву. М., 1960. С. 8.

[339] См.: Пашерстник А. Е. К истории правового регулирования продолжительности рабочего дня в СССР // Вопросы советского государства и права. 1917–1957 гг. М., 1958. С. 417–427.

Ученый справедливо подчеркнул, что всегда, во все периоды развития советского трудового права «неотменяемость нормы рабочего времени вытекала из всего смысла советского законодательства о труде, из правительственных директив, указывавших на необходимость максимального использования рабочего дня, из принципов социалистической организации труда и трудовой дисциплины»[340]. Он утверждал, что договорное начало не имело места в установлении нормальной продолжительности рабочего времени в первые годы после октября 1917 г., и считал, что если в коллективных договорах по КЗоТ 1918 г. и первых лет нэпа было принято воспроизводить нормы трудового законодательства, то это не меняло юридической природы данных норм, не превращало их в договорные, а служило лишь целям популяризации законов, информации сторон об их взаимных правах и обязанностях[341].

А. Е. Пашерстник одним из первых написал о безусловной обязанности работника, выполнившего норму выработки, продолжить работу в течение всего рабочего дня, установленного законом[342]. В этой связи им обосновывались предложения по совершенствованию правового регулирования мер материального стимулирования для лиц, перевыполнивших нормы труда. Арон Ефимович обоснованно указывал на связь нормы выработки с вознаграждением за труд, но не подчеркнул значение фактора времени[343]. В дальнейшем нормирование труда неразрывно связывалось им как с рабочим временем, так и с оплатой труда. Он утверждал, что нормирование труда связано непосредственно с мерой вознаграждения за труд и правовое значение имеет только одна связь нормирования труда – связь с заработной платой[344]. Далее

[340] Пашерстник А. Е. К истории правового регулирования продолжительности рабочего дня в СССР // Вопросы советского государства и права. 1917–1957 гг. М., 1958. С. 410; Его же. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов // Советское государство и право. 1941. № 2. С. 52–53.

[341] См.: Пашерстник А. Е. К истории правового регулирования продолжительности рабочего дня в СССР. С. 399, 410.

[342] См.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л.,1949. С. 233–234.

[343] См.: Там же. С. 235–238.

[344] См.: Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. С. 233.

он писал: «Выполнение нормы выработки является обязательным условием получения работником вознаграждения в размере, соответствующем единице времени, на которую установлена норма выработки»[345].

А. Е. Пашерстник провел классификацию индивидуальных *трудовых споров*, опираясь на анализ Правил о применении третейского и судебного разбирательств трудовых конфликтов от 28 августа 1928 г. Он писал: «По своему содержанию споры, рассматриваемые в РКК, могут касаться или установления условий труда (эти споры называются неисковыми, или спорами неискового характера), или выполнения условий труда, уже установленных законом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, ведомственными инструкциями, приказами и т. д. (эти споры именуются исковыми, или спорами искового характера)»[346].

А. Е. Пашерстник критиковал определение Александровым *трудовой дисциплины* как общественной связи между людьми, обусловленной «выделением руководства и надзора в особую функцию». Это, по мнению Пашерстника, не соответствовало характеру социалистической трудовой дисциплины как связи между самими работниками[347]. Ученый неоднократно обращался к проблемам трудовой дисциплины вообще и проблемам дисциплинарной ответственности в частности[348].

Он предлагал считать нарушение обязательного для соблюдения порядка, установленного на предприятии или в организации, трудоправовым нарушением. Очевидно, что такое нарушение мог совершить как работник, так и работодатель, а само оно могло быть связано с несоблюдением как норм внутреннего порядка, так и «совокупности юридических актов и юридических

[345] Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих.. С. 235.

[346] Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1956 (выдержало 5 изданий) С. 18.

[347] См.: Пашерстник А. Е. К вопросу о роли советского трудового права в коммунистическом строительстве // Советское государство и право. 1953. № 4. С. 65–67.

[348] См.: Пашерстник А. Е. Дисциплина труда в СССР. М., 1950; Его же. Соблюдение социалистической дисциплины труда – долг каждого советского гражданина. М., 1953.

правил, исходящих от установленной социальной власти». Примечательно, что с учетом классового подхода аналогичную позицию в отношении трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка на предприятии занимали как Н. Г. Александров, так и А. Е. Пашерстник[349].

Арон Ефимович определил, что смешанная вина при совершении дисциплинарных проступков влияет на тяжесть дисциплинарного взыскания. При наличии смешанной вины нескольких причинителей материального вреда она должна учитываться при определении размеров долевой ответственности. Солидарная ответственность в этом случае не допускается ни в качестве общего правила, ни в качестве исключения[350].

Яков Иванович Давидович (1899–1964) родился в сентябре 1899 г. в Петербурге в семье служащего страхового общества «Россия», образование получил в столичной и Харьковской мужских гимназиях[351]. Уже до 1917 г. он работал служащим в страховом обществе, и его, возможно, ждала карьера делового человека. В 1919–1920 гг. Давидович служил табельщиком артиллерийской мастерской на Южном фронте, но одновременно сумел поступить в Харьковский государственный университет. С детства он хотел стать офицером, затем красным командиром, но состояние здоровья помешало его военной карьере. Образованный и предприимчивый юноша нашел выход своей жизненной энергии на профсоюзной работе. В 1921–1923 гг. он был секретарем, управляющим делами, завбюро Южбюро ЦК союза металлистов. В это же время он обучался на юридическом факультете Харьковского института народного хозяйства (бывший юридический факультет Харьковского университета), который окончил в 1923 г. Его учителем можно считать В. М. Гордона. С гимназических времен он хорошо знал французский язык, читал по-немецки. В 1923–1926 гг. он работал управляющим делами – юрисконсультом треста «Южсталь». Впереди на-

---

[349] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 126; Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.. 1955. С. 31.

[350] См.: Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958. С. 190 и др.

[351] Персональные данные приводятся по материалам личного дела ученого, находящегося в архиве кадровой службу СПбГУ.

мечалась карьера командира производства, но препятствовали мещанское происхождение и отказ в приеме в члены ВКП(б). В 1926 г. он перебирается в Ленинград и возвращается к профсоюзной работе. Это стало возможным в условиях тотальной замены руководства ленинградских профсоюзов, которое было связано с Л. Б. Каменевым и Г. Е. Зиновьевым. Последние потерпели политическое поражение и лишились сторонников во всех государственных и общественных структурах посредством тогда еще «бескровной чистки».

До 1932 г. Давидович заведовал бюро Ленинградского областного Совета профсоюзов, затем был заместителем заведующего отделом труда на заводе им. Энгельса, и, наконец, в 1935–1941 гг. старшим инструктором отдела кадров профсоюза высшей школы. В Ленинграде одновременно началась и его преподавательская работа. В 1927 г. он принимается ассистентом в ЛГУ, после выделения юридического факультета последнего в Ленинградский юридический институт (ЛЮИ) в 1931 г. становится ассистентом, а с 1934 г. – доцентом кафедры трудового права. В 1938 г. он защищает кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование труда в ленинградской промышленности в годы первой пятилетки». Тема довольно странная, если учесть, что трудовое законодательство было исключительно республиканским и общесоюзным, а коллективно-договорная практика была практически свернута. Первым оппонентом на защите был его заведующий кафедрой профессор В. М. Догадов. Одновременно Давидович преподавал в Горном, Инженерно-экономическом и Плановом институтах, а также в Педагогическом институте. В его официальных характеристиках отмечалось большое трудолюбие и трудоспособность, но к числу теоретиков трудового права его отнести нельзя. Появившиеся в периодической печати с начала 1930-х гг. статьи Давидовича были исключительно «на злобу дня», как и его более объемные публикации[352].

В 1940 г. он на некоторое время даже был назначен заведующим кафедрой трудового права ЛЮИ вместо В. М. Догадова, но сразу же был освобожден от должности с не до конца понятной формулировкой «в связи с неявкой на работу». Назначение

[352] См.: Давидович Я. И. Порядок разрешения трудовых споров в высшей школе. Л., 1939; Его же. Трудовой договор // Советская юстиция. 1941. № 21 и др.

на должность завкафедрой Давидовича было одной из попыток смены «буржуазного» специалиста Догадова, но он в то время был воистину незаменим. Впрочем, доцентом той же кафедры Давидович остался.

В 1942 г. он вместе с институтом эвакуировался в г. Молотов (ныне Пермь), где стал доцентом, а затем исполнял обязанности заведующего кафедрой истории СССР местного пединститута. Интерес к истории он проявлял и ранее, а после этого он только активизировался. Его перу принадлежали одни из первых публикаций по истории трудового права СССР в предвоенные годы и годы Великой Отечественной войны[353]. Особое внимание он обращал на основания возникновения и прекращения трудовых правоотношений в условиях войны. Помимо трудового договора и членства в производственном кооперативе, он выделял трудовые мобилизации, трудовую повинность и привлечение к труду инвалидов. Он анализировал правовое содержание отдельных видов трудовой мобилизации, а также видов трудовой повинности.

Я. И. Давидович выделил четыре вида трудовых мобилизаций: 1) лиц, негодных к призыву для работы в промышленности; 2) работающих лиц в целях закрепления на рабочем месте; 3) трудоспособного населения на производство, строительство, сельскохозяйственные работы; 4) военизация труда рабочих и служащих. Помимо трудовой мобилизации, важнейшим источником рабочих кадров была трудовая повинность, которая имела разные режимы для местностей, объявленных на военном положении, и для тыловых районов. В качестве отдельного основания выделялось привлечение к труду инвалидов[354]. В целом его работы достаточно объективно освещали данную проблему.

---

[353] См.: Давидович Я. И. Очерки правового регулирования труда в годы Великого перелома (по материалам Ленинграда) // Ученые записки ЛЮИ. 1939. Вып. 1. С. 94–109; Его же. Советское трудовое право в Великой Отечественной войне // Научная сессия, посвященная 125-летию ЛГУ. Л., 1944; Его же. Советское трудовое право и Великая Отечественная война // Ученые записки ЛГУ. Серия юрид. наук. 1948. Вып. 1. С. 252–277.

[354] См.: Давидович Я. И. Советское трудовое право и Великая Отечественная война. С. 252–277.

В 1944 г. Давидович возвращается в Ленинград, где становится доцентом ЛЮИ и ЛГУ, одновременно назначается старшим научным сотрудником Библиотеки АН СССР, по совместительству преподает в Высшей офицерской школе МВД и Военно-юридической академии (1947–1954 гг.), на курсах прокуроров и следователей. В этот период он активно занимается вопросами истории государства и права СССР. В 1947 г. он подготовил и защитил докторскую диссертацию на тему «Правовое положение и регулирование труда промышленных рабочих в царской России (первая половина XIX в.)». Отметим, что он стал первым советским ученым, который защитил и кандидатскую, и докторскую диссертацию именно по трудоправовой специализации. Однако объект его исследования вызывает вопросы, так как первый прототрудоправовой закон появился лишь в 1835 г., а в относительно полном объеме фабричное законодательство оформилось начиная с 80-х гг. XIX в.

Его научная работа была замечена, и в 1948 г. он вызывался в Москву для работы в комиссии по подготовке общесоюзных Основ законодательства о труде Союза ССР. В этот период над его головой начали «сгущаться тучи». В 1947 г. он увольняется со штатной должности из ЛЮИ и Библиотеки АН СССР, формально по собственному желанию. Ему вспомнили все его «прегрешения»: то, что у его жены, писательницы Н. Ф. Фридлянд были родственники в США, и то, что до революции он работал в страховом обществе, и идеологические просчеты. По официальной формулировке «за отсутствием занятий по трудовому праву» в 1949 г. его увольняют и из ЛГУ. Одновременно на него поступил ряд доносов с обвинениями «в аморальном поведении». Давидович пытался защищаться, направил заявление в Аттестационную комиссию ЛГУ с жалобой на невыносимую обстановку и травлю на факультете, но все было бесполезно. В первой половине 1950-х гг. какое-либо упоминание о Давидовиче, как и его публикации, отсутствуют. В конце 1950-х гг. он готовил как авторские, так и совместные публикации с другими учеными ЛГУ[355]. Отметим, что у Якова Ивановича было

[355] См.: Давидович Я. И. Разрешение трудовых споров о премиальном вознаграждении // Социалистический труд. 1958. № 7; Его же. Порядок разрешения трудовых споров. Л., 1959; Давидович Я. И., Хрусталев Б. Ф. Прием на работу, дисциплина труда и увольнение работников.

совсем не советское хобби, связанное с его юношеской мечтой о военной карьере. Он всю жизнь интересовался символикой и эмблематикой русской армии, был специалистом по военному обмундированию и оружию. Это увлечение было настолько серьезно, а его знания в этой сфере столь обширны, что он был привлечен в качестве консультанта при подготовке нескольких советских фильмов на военно-историческую тематику.

Всего им опубликовано более 40 работ. Умер ученый 10 июля 1964 г.

4.5. Ленинградская школа
(А. С. Пашков, Ф. М. Левиант, К. П. Уржинский)

После ухода В. М. Догадова главой ленинградской школы трудового права стал А. С. Пашков. Ученицей В. М. Догадова была и Ф. М. Левиант, которая раньше пришла на кафедру и раньше получила научные степени. Однако именно с А. С. Пашковым ассоциируется ленинградская школа в 60–80-х гг. XX в. И дело не только в том, что он был заведующим кафедрой трудового права и охраны труда, хотя и это важно. Он был настоящим лидером, научным вожаком, воспитавшим целую плеяду достойных учеников.

Алексей Степанович Пашков (1921–1996) родился 21 февраля 1921 г. в г. Боровичи Новгородской губернии в многодетной крестьянской семье[356]. В детстве и юности он сполна испытал на себе трагические изломы, через которые прошло его поколение. Его семья была раскулачена, но сам он сумел в 1939 г. поступить на физический факультет Ленинградского университета. После месяца учебы он был призван в Красную армию. Впереди была война с Финляндией и непосредственное участие в присоединении к СССР прибалтийских республик. Начало Великой Отечественной войны он встретил командиром отделения и прошел

Л., 1960; Социалистическое соревнование на предприятиях Ленинграда в годы первой пятилетки (1928–1932 гг.) / Под ред. Я. И. Давидовича. Л., 1961 и др.

[356] Биографические данные приводятся по материалам личного дела ученого, хранящегося в архиве кадровой службы СПбГУ. О нем см. также: Магницкая Е. В., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. А. С. Пашков – представитель петербургской научной школы // Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву. СПб., 2006. С. 6–34.

все фронтовые дороги в составе Центрального и 3-го Украинского фронтов. В боях за Гомель в сентябре 1941 г. попал в окружение и только в январе 1942 г. ему удалось прорваться к своим. Но вместо благодарности за проявленную стойкость и мужество его ждали унизительные проверки по линии СМЕРШа, которые продолжались почти год. Было установлено, что в окружении он вел себя достойно и в качестве «поощрения» его возвратили в действующую армию, в составе которой он воевал до конца войны. Демобилизовался он в 1946 г. в воинском звании старшины, но с офицерской должностью командира взвода. В ходе боевых действий укрепились его лидерские качества, а привычка не кланяться пулям способствовала умению сохранять достоинство и в мирное время. Необоснованные подозрения и длительная проверка обострили у него чувство справедливости. Из-за сложного материального положения он не смог продолжить обучение на физическом факультете ЛГУ, где обучение продолжалось 6 лет, и в 1946 г. поступил в Ленинградский юридический институт (ЛЮИ), где обучение продолжалось 4 года. Впоследствии, уже став известным ученым, Алексей Степанович неоднократно сожалел о том, что не стал физиком. Так жизненная проза сделала неосуществимой юношескую мечту, но юриспруденция получила в свои ряды видного представителя. Отметим, что из числа бывших фронтовиков вышла целая когорта замечательных ученых, в том числе А. Д. Зайкин, С. А. Иванов, В. Н. Скобелкин, В. И. Смолярчук, О. В. Смирнов и другие. Пашков был одним из ярких представителей этой плеяды.

Его учителем в институте, а затем и научным руководителем в аспирантуре стал профессор В. М. Догадов. Семь лет в Красной армии, проведенные преимущественно в боях, не способствовали расширению научного кругозора. Да и советская средняя школа в 1930-х гг. давала весьма скудное образование в его гуманитарной составляющей. Пашков в анкетах честно отмечал, что английский язык он знает слабо, но общение с такой яркой личностью, как Догадов, учеба в институте и работа над собой сделали его эрудированным ученым, человеком высокой культуры. Еще в студенческие годы, в 1949 г., он был принят в партию, что открывало простор для карьерного роста. После окончания ЛЮИ в 1950 г. его оставляют там же в аспирантуре. Преподаватель инсти-

тута того периода, а впоследствии его коллега А. М. Прудинский вспоминал: «Алексей Степанович с огромным интересом вникал во все сложности и тонкости трудового права и смежных отраслей знаний, отстаивал свои позиции в науке независимо от авторитета оппонентов … По инициативе В. М. Догадова в 1951 г. на кафедре состоялось обсуждение монографии крупного московского ученого А. Е. Пашерстника «Право на труд». В обсуждении этой интересной работы приняли участие и аспиранты. А. С. Пашков, отмечая достоинства книги, достаточно убедительно и смело высказал критические замечания. Сделал он это, можно сказать, «на равных», хотя был тогда аспирантом второго года обучения. А. Е. Пашерстник по достоинству оценил критические высказывания А. С. Пашкова»[357]. Очевидно, что А. Е. Пашерстник оказал большое влияние на молодого ученого и его дальнейшее творчество. Добавим, что именно А. Е. Пашерстник был первым оппонентом при защите Пашковым в 1953 г. кандидатской диссертации «Роль советского трудового права в деле набора и использования кадров государственной промышленности» и оценил ее достаточно высоко. В том же году Пашков был оставлен на преподавательскую работу в ЛЮИ. Одновременно с ним там же начали педагогическую деятельность такие впоследствии известные ученые, как В. Д. Сорокин и Д. М. Чечот.

В 1954 г. ЛЮИ объединяется с юридическим факультетом ЛГУ и их кафедры трудового права сливаются в одну. В итоге заведующим кафедры стал В. М. Догадов, в ее состав вошли доцент Ф. М. Левиант, молодой кандидат наук А. С. Пашков, бывший аспирант ЛГУ Б. И. Ушков и два преподавателя ЛЮИ: Г. Н. Кирпичников и А. М. Кузнецов. Двое последних подлежали сокращению. В этой ситуации только что назначенный старшим преподавателем Пашков столкнулся с еще одной трудоправовой проблемой на практике. Не имевший юридического образования А. М. Кузнецов не мог быть уволен, т. к. являлся членом Ленинградского обкома профсоюза работников высшей школы, который согласия на его увольнения не дал. В итоге Пашков некоторое время работал на полставки. В 1958 г. ему присваивается ученое звание доцента. Когда в 1961 г. В. М. Догадов по состоянию здоровья оста-

[357] Прудинский А. М. «Я счастлив, что был другом Алексея Степановича…» // Правоведение. 1997. № 2. С. 5.

вил заведование кафедрой, на эту должность был избран Пашков. Конкуренцию в этом ему могла составить Ф. М. Левиант, бывшая к тому времени уже доктором наук и к тому же ранее выступавшая вторым оппонентом на защите кандидатской диссертации Пашкова. С тех пор их личные отношения, и без того не безоблачные, стали достаточно напряженными. В то же время Алексей Степанович всегда уважительно относился к Ф. М. Левиант. Достаточно сказать, что, являясь заведующим кафедрой и одним из ведущих в стране трудовиков, он вел лекционный курс трудового права преимущественно на вечернем отделении юридического факультета ЛГУ, тогда как лекции на дневном отделении почти до конца своих дней читала Ф. М. Левиант. В 1965 г. Пашков защищает докторскую диссертацию «Правовые проблемы подготовки и распределения рабочей силы», а в следующем году ему присваивается ученое звание профессора. Большинство работ Алексея Степановича было посвящено проблемам правового регулирования подготовки и распределения кадров, а также праву на труд[358]. Его обостренное чувство нового, склонность к комплексному анализу способствовали тому, что с 1969 по 1987 гг. он был директором НИИ комплексных социальных исследований при ЛГУ.

Сотрудники института активно взаимодействовали с представителями других исследовательских учреждений. Они впервые с начала 1920-х гг. начали проводить совместные исследования с представителями отраслевых юридических наук. Так, уже в сентябре 1969 г. представители НИИ участвовали в расширенном заседании секторов общих проблем совершенствования законодательства и законодательства о труде и социальном обеспечении Всесоюзного научно-исследовательского института сравнительного законодательства (ВНИИСЗ). Работники Ленинградского института Л. И. Спиридонов, В. Б. Никитин, Э. А. Фомин сделали сообщение на тему «О возможном подходе к изучению эффективности правовых норм». Некоторые исследователи связыва-

[358] См.: Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961; Его же. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966; Пашков А. С., Хрусталев Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970; Магницкая Е. В., Пашков А. С. Распределение трудовых ресурсов. М., 1980; Пашков А. С. Занятость, безработица, трудоустройство. СПб., 1994 и др.

ют с этим совещанием начало движения за возвращение социологических методов в инструментарий изучения правовых явлений, которые традиционными методами рассматривать нельзя[359]. Одним из инициаторов такого движения стал Пашков. С ленинградскими учеными активно сотрудничали специалисты из других городов, занимавшиеся сходными проблемами на стыке социологии и права, такие как: В. В. Глазырин, В. П. Казимирчук, В. И. Никитинский, И. С. Самощенко.

С учетом того, что социология никогда не была в фаворе, в советский период еще весомее кажутся проделанные Пашковым и его институтом исследования. В 1980 г. за социологические исследования Алексей Степанович был удостоен звания лауреата Государственной премии СССР. Социологические исследования в трудовом праве он продолжал и в дальнейшем[360]. К переменам конца 1980 – начала 1990-х гг. Пашков был готов, но свою систему ценностей менять не стал. В 1990 г. он сотрудничал с Комитетом Конституционного надзора СССР, но и ошибки, и некомпетентность новой власти критиковал открыто. При этом он оставался контактным и дружелюбным человеком, но не терпел приспособленчества и угодничества. В начале 1990-х гг. он не только отстаивал самостоятельность отрасли трудового права, но и выступал за расширение ее предмета и включения в него некоторых общественных отношений, традиционно относящихся к предмету гражданского права[361]. Он сохранил дружеские отношения с известным цивилистом Ю. К. Толстым, который долгие годы вообще отрицал самостоятельность отрасли трудового права. В 1992 г. по состоянию здоровья А. С. Пашков оставил заведование кафедрой (возглавлял кафедру более 30 лет), но его работоспособность по-прежнему оставалась высокой. Если к кон-

[359] См.: Прянишников Е. А. Страницы истории Института законодательства и сравнительного правоведения. М., 2000. С. 118.

[360] См.: Пашков А. С. Хозяйственный механизм и трудовое право // Правоведение. 1982. № 5. С. 44–53; Пашков А. С., Ротань В. Г. Социальная политика и трудовое право. М., 1986; Право и социальное планирование / Под ред. А. С. Пашкова и др. М., 1981 и др.

[361] См.: Пашков А. С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6; Его же. О концепции обновления трудового законодательства // Правоведение. 1990. № 2. С. 14–25; Его же. Проект нового Трудового кодекса // Там же. 1995. № 3. С. 80.

цу 1980-х гг. у него было свыше 120 научных публикаций, то к середине 1990-х гг. их было уже более 200. При этом он живо откликался на все новое. Его последняя статья, изданная посмертно, была посвящена анализу формирующегося института социального партнерства в сфере труда[362].

Пашков принял участие в подготовке первого в отечественной науке Курса российского трудового права (Т. 1. 1996). Его идеи во многом легли в основу второго тома данного курса (Т. 2. 2001), посвященного правовым вопросам рынка труда и обеспечения занятости, а также третьего тома (Т. 3. 2007) о трудовом договоре. Пашков не без основания полагал, что в современных условиях формирования нового механизма правового регулирования общественного труда важнейшее практическое значение имеет теоретическое обоснование как самого этого механизма, так и путей его построения[363]. В дальнейшем его идеи были развиты учениками. Под руководством Пашкова было защищено более 40 кандидатских диссертаций, а 9 его учеников стали докторами наук (Т. В. Иванкина, В. И. Кривой, В. И. Курилов, М. П. Ливицкая, С. П. Маврин, Е. Н. Нургалиева, И. П. Плиев, Ю. Н. Полетаев, Е. Б. Хохлов). Ему было присвоено звание заслуженного деятеля науки РФ. Ученый принимал участие в подготовке КЗоТ РСФСР 1971 г. и Конституции СССР 1977 г. Он стал редактором и соавтором около 10 учебников и учебных пособий[364].

Алексей Степанович с честью пронес эстафету еще петербургской школы права, переданную ему В. М. Догадовым. Под его непосредственным руководством и при активном участии сформировались такие видные представители этой школы, как профессора Т. В. Иванкина, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. Его ученик С. П. Маврин стал преемником Пашкова на посту заведующего кафедрой трудового права и охраны труда

---

[362] См.: Пашков А. С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2. С. 6–15.

[363] См.: Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву. СПб., 2006.

[364] Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова. Л., 1966; Советское трудовое право. / Под ред. А. С. Пашкова. М., 1976; Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова и О. В. Смирнова. М., 1988; Трудовое право России / Под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1993 и др.

Санкт-Петербургского государственного университета. Умер А. С. Пашков 15 июля 1996 г.

Исследовательский стиль А. С. Пашкова отличали, во-первых, системный концептульный подход к проблемам трудового права; во-вторых, анализ проблем трудового права на сочетании социально-экономических и юридико-формальных исследований; в-третьих, перспективный взгляд на развитие советского и российского трудового права. Ниже рассмотрим основные направления его научной работы.

Роль трудового права в системе управления общественным трудом. «На систему управления трудом, – отмечал А. С. Пашков, – оказывают влияние почти все отрасли советского социалистического права. Одни из них непосредственно регулируют отношения, входящие в эту систему»[365]. К ним относится трудовое право. А. С. Пашков отграничил трудовое право от гражданского, хозяйственного, административного и колхозного прав, рассматривая их в рамках системы управления трудом. В отношении колхозного права он писал, что «создаются материальные, организационные и правовые основы для сближения общественных форм труда, применяемых на государственных предприятиях и в колхозно-кооперативных организациях, хотя различия в формах собственности не устраняются»[366]. По предметным признакам он провел «водораздел» между трудовым правом, с одной стороны, и гражданским, хозяйственным – с другой.

Ученый писал, что предметом трудового права был и остается процесс труда в его общественной форме, а предметом гражданского права – овеществленный труд в его стоимостной форме. При этом он отмечал, что содержание трудового отношения не сводится к обязательствам имущественного характера. Своеобразие предмета трудовых отношений, неотделимость способности к труду от личности работника порождают особые личноправовые и организационные связи между участниками трудовых отношений. В этой связи А. С. Пашков предложил говорить

[365] Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А. С. Пашкова. Л., 1984. С. 7.

[366] Там же. С. 8.

даже не об имущественном элементе трудовых отношений, а о возмездном[367].

Констатировалось, что на данной почве вырастает комплекс правовых институтов и норм, неизвестных гражданскому праву (правовая регламентация продолжительности рабочего времени, времени отдыха и др.). Проводя грань по предмету правового регулирования трудового и административного права, А. С. Пашков подчеркивал, что «подчинение работников единой воле руководителя вытекает из природы коллективного труда, порождается функциональным его подразделением, а поэтому составляет предмет организационно-технического, а не административного управления»[368]. Следует также согласиться и с позицией А. С. Пашкова о комплексном характере института государственной службы, где нормы, регулирующие управленческую деятельность служащих, относятся к предмету административного права, а нормы, регулирующие условия применения их способности к труду, – к предмету трудового права.

А. С. Пашков определял предмет трудового права как отношения по применению труда рабочих и служащих, а также организационно-управленческие отношения, возникающие внутри трудовых коллективов (по установлению условий труда, участию трудящихся и их коллективов в управлении производством, по контролю за соблюдением трудового законодательства, по трудоустройству, профессиональной подготовке и др.). Итак, все производные отношения были объединены единым понятием «организационно-управленческие отношения».

Алексей Степанович исследовал особенности метода трудового права. Он писал: «Советское трудовое право является наглядным подтверждением того положения, что внутри одной и той же отрасли права могут применяться различные приемы регулирования общественных отношений в зависимости от конкретно-исторических условий»[369]. В качестве примера он приводил первую половину

---

[367] См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. С. 10–12; Трудовое право России / Под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1993. С. 11.

[368] Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. С. 15–16.

[369] Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова. Л., 1966. С. 12.

1940-х гг., когда в регулировании трудовых отношений преобладал административно-правовой метод. Он выделял в качестве наиболее характерных приемов регулирования трудовых отношений: договорный характер установления трудовых правоотношений, особый режим выполнения взаимных обязательств, сочетание централизованного и локального регулирования условий труда, внесудебный порядок применения дисциплинарных санкций и охраны прав, зависимость между мерой труда и мерой вознаграждения, широкое участие профсоюзов в создании, применении и контроле за соблюдением трудового законодательства[370]. Ученый подчеркивал: «В трудовом праве применяются многообразные приемы регулирования, в т. ч. и те, которые присущи другим отраслям права, но они трансформируются в нем под влиянием специфики предмета и вследствие этого утрачивают прежние черты»[371].

Функции (основные направления воздействия) трудового права в системе управления общественным трудом. В основе исследования этих функций лежит постулат о том, что решающую роль в развитии производства играют люди, трудящиеся. В этой связи правовое регулирование, по мнению А. С. Пашкова, охватывает процессы *подготовки, распределения и использования трудовых ресурсов*, а также *повышения квалификации рабочих и служащих*. Пашков за исходные положения взял определение правового регулирования распределения рабочей силы, обоснованное А. Е. Пашерстником. Последний включал в это понятие установление условий труда и быта, заработной платы, повышения квалификации, льготы и другие факторы. А. Е. Пашерстник рассматривал распределение рабочей силы как самостоятельный вид общественных отношений, отличный от трудовых отношений и составляющий наряду с ними предмет трудового права[372]. А. С. Пашков уточнил, что в процессе распределения общественного труда возникает два вида отношений, различающихся по своей природе:

---

[370] См.: Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова. М., 1976. С. 42–43.

[371] См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. С. 33.

[372] См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. С. 161; Его же. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 42.

во-первых, это отношения, одним из участников которых является планово-регулирующий орган (административные правоотношения), во-вторых, отношения между хозяйственным органом и гражданином по поводу применения труда (трудовые правоотношения). При этом особое внимание А. С. Пашков уделял принципу добровольности волеизъявления в процессе привлечения к труду. Вслед за своим учителем В. М. Догадовым он писал, что в основе всех форм применения труда членов социалистического общества лежит принцип добровольности волеизъявления[373]. В то время, когда еще господствовал принцип всеобщности труда и обязанности трудиться, это было прогрессивное утверждение, тем более что Пашков распространял этот принцип не только на порядок привлечения к труду, но и сферу последующего применения и использования труда, т. е. на возникновение, изменение и прекращение трудового правоотношения. Принцип добровольности связывался им не только с договорными формами привлечения к труду, но и со случаями направления на работу на основании планово-административных актов (акт распределения молодых специалистов и др.). Вместе с тем Пашков не отрицал принципа всеобщности труда при социализме, в соответствии с которым и строятся правовые методы распределения рабочей силы[374].

Позднее А. С. Пашков среди функций трудового права называл экономическую (производственную), социальную, политическую и идеологическую (воспитательную). Он рассматривал их как проявление общесоциальных функций советского права, проецированных на конкретный предмет регулирования – трудовые и производные отношения[375]. Так, выделяя социальную функцию трудового права наряду с другими функциями, ученый отмечал, что «социальная функция трудового права не ограничивается рамками защиты интересов трудящихся, а направлена, прежде всего, на преодоление социально-экономических различий между классами и социальными группами, на созда-

[373] См.: Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 8–15.

[374] См.: Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966. С. 92.

[375] См.: Законодательство о труде (для хозяйственного актива) / Под ред. А. С. Пашкова, В. И. Семенкова. Минск, 1978. С. 11.

ние материальных и духовных предпосылок для гармоничного развития личности и совершенствования образа жизни советских людей»[376]. В данном случае защитная функция трудового права не сводилась к защите работника в процессе трудовой деятельности, но касалась обеспечения всестороннего развития личности.

А. С. Пашков выделял следующие организационно-правовые формы привлечения к труду: 1) трудовой договор; 2) оргнабор; 3) плановую подготовку кадров в профессиональных учебных заведениях и распределение в плановом порядке; 4) трудоустройство граждан; 5) общественный призыв. Основные юридические различия между ними проводились по моменту волеизъявления субъектов правоотношения и степени участия государственных и общественных органов в установлении трудовых правоотношений. В этом контексте все эти формы делились на две группы: договорные и административные. Первые возникали как результат непосредственного волеизъявления самих субъектов правоотношения, а для возникновения вторых необходим был сложный фактический состав, включающий административно-правовой акт и заключенный на его основе трудовой договор. При этом роль государственных органов состояла в возложении на физических и юридических лиц обязанности вступить в трудовые правоотношения[377].

В соответствии с требованиями объективных экономических законов социализма, писал А. С. Пашков, трудовое право присущими ему средствами: а) закрепляет организационные формы привлечения к труду и распределения трудовых ресурсов; б) путем дифференцированного регулирования условий труда направляет движение рабочей силы и распределение ее по отраслям народного хозяйства и регионам страны; в) закрепляет формы и содержание производственно-технического обучения и повышения квалификации рабочих и служащих; г) устанавливает правовые меры, направленные на закрепление работников на производстве, создание

[376] См.: Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова и О. В. Смирнова. М., 1988. С. 56.

[377] См.: Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. С. 21–37.

устойчивого состава кадров на предприятиях и в учреждениях[378]. Им был дан анализ методов подготовки, распределения и использования трудовых ресурсов в ключе их эволюционных изменений в зависимости от социально-экономических условий развития советского общества и исторической обстановки. Он писал, что в условиях гражданской войны, Великой Отечественной войны основной формой привлечения к труду и распределения рабочей силы был метод властных предписаний, связанный с легализацией всеобщей трудовой повинности и трудовых мобилизаций. По мере укрепления социалистической экономики расширялись и углублялись демократические начала общественных отношений, создание реальных условий для участия трудящихся в управлении предприятиями. Поэтому в период развитого социализма основополагающим методом привлечения граждан к труду, распределения и перераспределения трудовых ресурсов являлся метод добровольного волеизъявления. Рациональное распределение и использование трудовых ресурсов обеспечивалось, как отмечал А. С. Пашков, методом материального и морального стимулирования, а в необходимых случаях методом государственно-правового принуждения, применяемого к нарушителям трудовой дисциплины.

А. С. Пашков причислял отношения производственного ученичества к производным от трудового и не ставившим знак равенства между ученическим и трудовым договорами[379]. О. В. Смирнов и А. С. Пашков[380] основывались на том, что договор ученичества является самостоятельным видом договора, а отношения по ученичеству представляют собой особую группу общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Однако А. С. Пашков подчеркивал отличие своей позиции от занимаемой О. В. Смирновым, хотя и соглашался с тем, что ученический договор является

[378] См.: Пашков А. С., Хрусталев Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970; Магницкая Е. В., Пашков А. С. Распределение трудовых ресурсов. Правовые вопросы. М., 1980; Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Кадровая политика и право. М., 1989.

[379] См.: Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. С. 88; Его же. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. С. 57.

[380] См.: Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 82–83; Пашков А. С Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., 1966. С. 58.

самостоятельным видом договора. По его мнению, это есть соглашение, по которому одна сторона – ученик – обязуется в процессе труда осваивать новую профессию (специальность) в течение обусловленного срока, а другая сторона – предприятие или учреждение в лице администрации – организовывать обучение и обеспечивать ученика работой по приобретенной профессии (специальности) и квалификации[381]. Более того, А. С. Пашков считал, что конструкция двух договоров (трудового и ученического) способна породить у администрации ошибочный вывод об отсутствии обязанности предоставлять ученику работу по специальности, полученной в результате производственного обучения, и что предприятие вправе отказаться от заключения трудового договора.

Позднее он утверждал, что договор о повышении квалификации по своему содержанию близко примыкал к договору производственного ученичества, регулировал однородные правоотношения по обучению. В то же время договор повышения квалификации предусматривал продолжение работы по прежней специальности и после завершения обучения и не сопровождался изменением или прекращением уже существующего трудового правоотношения[382].

Ученым обосновывалось мнение, что повышение квалификации руководителей и специалистов следует считать служебной обязанностью. С учетом этого данная юридическая обязанность должна быть включена в круг должностных обязанностей руководителей и специалистов, закрепленных в квалификационных справочниках должностей служащих и других нормативных документах. Праву работников на повышение квалификации должна корреспондировать соответствующая обязанность администрации организации[383]. При этом А. С. Пашков считал, что законодательство не предусматривает каких-либо обязанностей, связанных с продвижением по работе лиц, повысивших свою квалифи-

---

[381] См.: Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. С. 89.

[382] См.: Магницкая Е. В., Пашков А. С. Распределение трудовых ресурсов. М., 1980. С. 55–56.

[383] См.: Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Кадровая политика и право. М., 1989. С. 146, 148.

кацию[384], и, следовательно, право на продвижение не может относиться к субъективным правам работника.

Общественно полезный труд школьников на базовых предприятиях, учебных комбинатах квалифицировался им исключительно в качестве элемента учебного процесса, т. е. составной части правоотношений по обучению между учащимся и школой. Однако на учащихся в полной мере распространялись все нормы об охране труда. Выплата же вознаграждения за труд являлась элементом договорных отношений между базовым предприятием и школой, а не учащимся[385].

Им констатировалось, что поступление на обучение не порождало трудовых отношений, а учебный процесс в профессионально-технических училищах не регулировался трудовым правом. При прохождении производственной практики на учеников в полном объеме распространялось трудовое законодательство с учетом их возраста и правового статуса. Однако в период производственного обучения и практики на рабочих местах у учащихся возникают учебно-трудовые отношения с предприятием. При этом труд учащихся не имел самостоятельного значения, а выступал лишь как составная часть учебного правоотношения[386].

В ключе названных направлений А. С. Пашковым и его авторским коллективом изучались вопросы правовой организации: 1) подготовки кадров (общеобразовательная подготовка, профориентация и профотбор, подготовка кадров в профессиональных и специальных учебных заведениях, подготовка и повышение квалификации кадров непосредственно на производстве); 2) привлечения к труду и распределения трудовых ресурсов (трудовой договор, организационный набор, распределение молодых рабочих и специалистов, общественный призыв, трудоустройство граждан); 3) подбора, расстановки и использования кадров (аттестация, право на выдвижение, выборность и др.). Вопросы теории трудового права пересекались с конкретными предложениями по совершенствованию советского трудового законодательства. Так, были обо-

[384] См.: Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. С. 163.

[385] См.: Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Указ. соч. С. 112.

[386] См.: Там же. С. 124–125.

снованы концепция учебно-трудовых отношений при профессиональной подготовке в профессиональных и специальных учебных заведениях, разграничение договоров о повышении квалификации и договоров о производственном обучении. Организационный набор, плановое распределение молодых специалистов, общественный призыв рассматривались в ключе метода добровольного привлечения к труду, подчеркивалась роль трудового договора как необходимого юридического факта для возникновения трудовых отношений.

Ученым определение трудовой функции работника давалось через конкретный круг работ, установленный в трудовом договоре по соглашению работника с администрацией, за выполнение которого работник несет ответственность. Отмечалось, что использование трудовых ресурсов базируется на принципе определенности трудовой функции. Теория вопроса тесно привязывалась к практике применения трудового законодательства, определялись основные направления его совершенствования. При этом А. С. Пашков предлагал дополнить трудовую функцию одним из важнейших ее элементов – указанием на квалификацию работника. Раскрывая содержание трудовой функции, А. С. Пашков выделил три характеристики: а) описание наиболее типичных работ, составляющих данный предмет трудовой деятельности; б) указание на то, что должен знать каждый работник, выполняющий данные работы; в) указание на то, что он должен уметь в связи с данной работой[387].

С начала 70-х гг. XX в. в связи с введением новых форм организации труда (работа по смежным профессиям, в комплексных бригадах и т. п.) в советской науке трудового права был поставлен вопрос о пересмотре понятия трудовой функции. А. С. Пашковым была обоснована точка зрения о несовпадении трудовой функции с профессией и специальностью работника. Он считал, что указание на профессию (специальность) и квалификацию работников является недостаточным критерием для определения их обязанностей по трудовому договору. *Трудовая функция* характеризуется не какой-то конкретной специальностью, а видом труда. Трудовая функция, по его мнению, есть конкретный круг

[387] См.: Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 63, 68.

работ, вмененный в обязанности работнику под персональную ответственность и принятый им при вступлении в трудовое правоотношение[388].

При этом особо подчеркивалось, что трудовая функция работника определяется кругом обязанностей и их характером, установленных соглашением сторон. Этот круг обязанностей (трудовая функция) может не совпадать с кругом обязанностей по определенной профессии, специальности, квалификации или должности. В обязанности работника может входить: 1) работа по другой профессии, должности (при совмещении профессий, должностей); 2) больший объем работ, чем предусмотрено нормативами (при многостаночном обслуживании); 3) меньший объем работ (при неполном рабочем времени)[389]. Таким образом, трудовая функция конкретного работника может не совпадать по содержанию с работами по определенной специальности, должности. Она может быть шире или уже. С учетом изложенного, трудовая функция впоследствии определялась исследователем, как уже указывалось, через конкретный круг работ, устанавливаемый по соглашению между работником и предприятием. Данным определением подчеркивался также и договорный характер (принцип) установления трудовой функции.

А. С. Пашков в своих научных изысканиях отвечал на вопросы, поставленные временем на каждом историческом этапе государственного строительства. В круг исследования включались проблемы, связанные с расширением социальной функции трудового права. Советское трудовое право развитого социализма, как писал А. С. Пашков, не только обеспечивает всемерную охрану труда и здоровья рабочих и служащих, но и содействует развитию личности работника. В 80-е гг. XX в. социальная направленность трудового права стала объектом специальных исследований в ключе социальной политики КПСС и советского государства. Изучалось воздействие трудового права на формирование социалистического трудового образа жизни, социальной активности рабочих и служащих, на развитие спо-

[388] См.: Пашков А. С., Хрусталев Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому трудовому праву. М., 1970. С. 153–159, 161.

[389] См.: Магницкая Е. В., Пашков А. С. Распределение трудовых ресурсов. М., 1980. С. 162.

собностей личности. А. С. Пашков и В. Г. Ротань писали, что «при социализме целью производства становится наиболее полное удовлетворение потребностей трудящихся, в том числе в их физическом и духовном развитии, и уже это делает недопустимым достижение производственного результата за счет принесения в жертву личности»[390]. Названные авторы отмечали, что «социализму имманентно присущ трудовой характер образа жизни: одинаковая для всех обязанность трудиться становится правилом социалистического общежития, а отношение к труду – решающим критерием нравственной оценки личности… В трудовом законодательстве можно было бы прямо указать на задачу трудового законодательства содействовать развитию способностей личности»[391].

В процессе анализа нового вида рабочего времени – неполного рабочего времени – А. С. Пашков поднял ряд проблем. Основной из них была проблема предоставления работникам с неполным рабочим днем равных трудовых прав с теми, кто работает полный рабочий день. В этой связи он предлагал установление минимального объема часов неполного рабочего времени в течение, например, года[392], соблюдение которых обеспечивало бы в полном объеме сохранение трудовых прав или установление пропорциональной зависимости между фактически выполненной мерой труда и объемом некоторых трудовых прав (продолжительность отпуска, исчисление стажа, дающего право на пенсию, и др.).

Сверхурочные работы и иные отклонения от нормального рабочего времени также были предметом глубокого теоретического анализа исследователя с обоснованием предложений по совершенствованию советского трудового законодательства. Он смотрел на ненормированный рабочий день как на особый режим рабочего времени. Отмечалось, что при данном режиме допускается за пределами рабочего дня производство работы, кото-

---

[390] Пашков А. С., Ротань В. Г. Социальная политика и трудовое право. М., 1986. С. 211.

[391] Там же. С. 192, 207.

[392] См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. С. 153; Пашков А. С., Хрусталев Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970. С. 169.

рая при нормальном ходе труда может и должна быть выполнена в рамках времени, установленного законом[393].

В литературе по трудовому праву тема «Трудовые коллективы как субъекты трудового права» активно разрабатывалась с начала 1980-х гг. Она была популярна в свете идей социалистической демократии и коллективизма на производстве и концепции общенародного государства, с одной стороны, с другой – интерес к ней был вызван новым законодательством о трудовых коллективах. Отдал ей дань и Алексей Степанович. В этой связи *трудовой коллектив рассматривался им как субъект и объект управления трудом*[394]. Трудовой коллектив характеризовался как комплексный субъект советского права. В качестве признаков трудового коллектива назывались: 1) определенная организация людей, объединяемая совместной трудовой деятельностью; 2) такая кооперация труда, которая предполагает единство действия людей и их общую цель; 3) наличие группового коллективного интереса. Трудовой коллектив как субъект права обладает определенным комплексом прав и обязанностей, присущими ему как коллективу, совершенно новому качественному единству, общности людей. В этой связи следует вести речь и о правосубъектности трудового коллектива, которая реализуется через компетенцию руководящих органов организации. К формам участия трудового коллектива в управлении предприятием относились как прямое участие трудящихся в управлении, так и общественное представительство[395].

В конце 1980 – начале 1990-х гг., в эпоху перестройки, А. С. Пашков писал о демократизации управления трудом. Особое место в его трудах отводилось вопросам правовой организации кадровой политики: выборность руководящих работников, их аттестация, сменяемость кадров, кадровый резерв и право на выдвижение[396].

---

[393] См.: Левиант Ф. М., Пашков А. С. Трудовое право – регулятор меры труда // Сорок лет Советского права. 1917–1957. Т. 2. Л., 1957. С. 325

[394] См.: Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Под ред. А. С. Пашкова. Л., 1980.

[395] Там же. С. 11–12, 15, 54–55 и др.

[396] См.: Пашков А. С., Иванкина Т. В., Магницкая Е. В. Кадровая политика и право. М., 1989.

Переход от командно-административной экономики к рыночной по-новому поставил проблему правового обеспечения эффективной занятости населения и функционирования общегосударственной системы трудоустройства[397]. Трудоустройство в широком смысле, по мнению А. С. Пашкова, объединяет все формы трудовой деятельности, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуальную трудовую деятельность, предпринимательство, фермерство и т. п.[398]

В период разработки и обсуждения проектов нового Трудового кодекса А. С. Пашков одним из первых поднял *проблему социального партнерства в сфере трудовых отношений*[399]. Он писал, что в стране формируется система социального партнерства, отражающая многоукладный характер экономики, плюрализм общественных объединений, учитывающая социально-экономические интересы различных социальных слоев общества. В этой связи современная концепция трудового права, рассчитанная на рыночные отношения, исходит из ограничения пределов государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений. При этих условиях договорные формы регулирования трудовых отношений становятся господствующими, позволяющими учесть и экономические возможности работодателей, и конъюнктуру товарного рынка, и уровень цен на рабочую силу с учетом прожиточного минимума. Социальное партнерство, как отмечал А. С. Пашков, представляет собой смешанный правовой институт, содержащий элементы частного и публичного прав. Он писал, что идея социального партнерства стала общепризнанной, поэтому «вопрос ставится не в том, имеется ли альтернатива этой идее, а в том, в каких формах она должна воплощаться с учетом исторических, экономических, социальных и иных особенностей того или иного общества на данном этапе развития»[400]. При этом ученый предлагал усилить публичные начала коллективных соглашений, возложив на работодателя в этих соглашениях обязанность иметь кол-

---

[397] См.: Пашков А. С. Занятость, безработица, трудоустройство. СПб., 1994.

[398] См.: Там же. С. 24.

[399] Пашков А. С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2. С. 6–15.

[400] Там же. С. 7.

лективный договор как локальный правовой акт на основании заключенных коллективных соглашений. Поскольку сужается сфера государственно-правового регулирования, постольку в этих условиях коллективный договор становится одним из основных источников трудового права[401].

Фрида Марковна Левиант (1914–1973) родилась в Витебске, рано потеряла отца и вместе с матерью переехала в Ленинград. Здесь в 1930 г. она окончила девятилетку и поступила на работу обмотчицей электромоторов на завод «Электросила». Таким образом, ее мещанское, по официальной терминологии, происхождение, было дополнено пролетарской составляющей, что повлияло на ее дальнейшую судьбу. В 1931 г. ее принимают в комсомол, а в 1932 г. директор завода по разнарядке направляет молодую работницу на обучение в Ленинградский юридический институт (ЛЮИ). Советская школа и вуз не способствовали глубокой гуманитарной подготовке и знанию иностранных языков. Но профессор В. М. Догадов зародил у нее интерес к трудовому праву. Он стал не только ее вузовским преподавателем, но и научным руководителем, а доцент Я. И. Давидович, о котором уже упоминалось, вел у нее семинарские занятия и выступил впоследствии вторым оппонентом на защите кандидатской диссертации.

По окончании ЛЮИ в 1935 г. Левиант оставляют там же в аспирантуре. В 1936 г. она начинает преподавать во Всесоюзном юридическом заочном институте (ВЮЗИ). Одновременно в 1938–1941 гг. она состояла адвокатом Ленинградской коллегии адвокатов. Ее работоспособность была исключительной, если учесть, что она с 1937 г. стала преподавать в ЛЮИ, где в следующем году была утверждена в должности доцента. В 1939 г. она защитила кандидатскую диссертацию на тему «Классовая борьба в России вокруг правового регулирования труда в период между февралем и октябрем 1917 г.». Этой же теме были посвящены ее первые публикации[402]. Уже в тот период выработался ее научный и препода-

[401] См.: Пашков А. С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. С. 9.

[402] См.: Левиант Ф. М. Борьба рабочих в 1917 г. (февраль – октябрь) за повышение заработной платы // Ученые записки ЛЮИ. 1939. Вып. 1. С. 75–93.

вательский стиль: относительно сухая манера изложения в сочетании с «адвокатской» логикой и умением убеждать.

Молодого ученого до войны так и не приняли в партию, а занятия адвокатской практикой в годы массового террора также не повысило ее политический авторитет. С началом Великой Отечественной войны Левиант эвакуируется в Свердловск, где становится помощником прокурора района. В 1942 г. она переводится на должность доцента в Свердловский юридический институт, где до 1944 г. преподает курс трудового права и ведет семинары по теории государства и права, продолжает заниматься научной работой[403]. Отметим, что даже в условиях войны на изучение трудового права выделялось 50 часов лекций и 30 – семинаров. В 1944 г. она возвращается в Ленинград, но принимается в ЛГУ сначала по совместительству, а затем почасовиком. После слияния в 1954 г. ЛЮИ и юрфака ЛГУ она остается в штате на должности доцента кафедры трудового права. В этом же году она представила к защите докторскую диссертацию на тему «Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих», но она не была одобрена советом по защите. Диссертацию с третьей попытки и с таким же названием она защитила только в 1959 г. Примечательно, что одним из официальных оппонентов была назначена А. И. Ставцева, имевшая в то время степень кандидата юридических наук. Это было связано с отсутствием трех докторов наук по специальности, которые могли бы выступить официальными оппонентами. Она приняла участие в дискуссии о третьей кодификации трудового законодательства РСФСР[404].

Подход Левиант к характеристике нормативных актов, регулирующих труд рабочих и служащих, совмещал традиционность и новаторство оценок[405]. В ее публикациях рассматривались вопросы правового регулирования деятельности профсоюзов[406], а

[403] См.: Левиант Ф. М. К вопросу об истории рабочего дня в СССР // Ученые записки СЮИ. 1945. Ч. 1.

[404] См.: Левиант Ф. М. К вопросу о кодификации трудового законодательства // Вестник ЛГУ. 1956. № 23.

[405] См.: Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960.

[406] См.: Правовое положение профсоюзов в СССР / Под ред. А. Ф. Левиант, А. С. Пашкова. Л., 1962; Левиант Ф. М. Участие профсоюзов в нормотворческой деятельности государства // Правоведение. 1959. № 2;

также другие проблемы трудового права[407]. Предметом научных исследований Ф. М. Левиант также стали вопросы правового регулирования трудовых договоров. Она на монографическом уровне провела теоретическое исследование видов трудового договора и сформулировала целый ряд конструктивных положений[408]. Всего ей было опубликовано более 100 работ.

Она, по сути, ставила знак равенства между источниками трудового права и трудовым законодательством как совокупностью нормативно-правовых актов о труде. В то же время большое внимание она уделяла коллективным договорам как своеобразным источникам трудового права. Юридическую силу последних она связывала с их санкционированностью государством в форме предварительного разрешения на установление норм права в коллективно-договорном порядке[409]. Проблемами коллективного договора она занималась и в дальнейшем. В частности, она поддержала и развивала идею Г. К. Москаленко, обосновавшего необходимость представления сторонам коллективного договора права вносить улучшения в утвержденные системы заработной платы и решать некоторые другие тарифные вопросы с учетом особенностей данного предприятия. Она предлагала исключить из содержания коллективного договора положения, дублирующие трудовое законодательство. Левиант считала, что коллективные договоры должны отражать три группы правовых вопросов: 1) вопросы, по которым законодательство прямо отсылает к коллективному договору; 2) вопросы, возникающие в связи с явными пробелами в законодательстве, а также при необходимости уточнить общие положения законодательства применительно к особенностям данного производства; 3) вопросы, разрешение которых представлено сторонам коллективного договора[410]. Впоследствии она писала о

Ее же. Осуществление ленинских идей об участии профсоюзов в управлении производственными коллективами // Ленин о труде и праве. Л., 1970. С. 97–114.

[407] См.: Левиант Ф. М. Советское трудовое право. Л., 1959; Ее же. Социалистическая дисциплина труда. Л., 1957 и др.

[408] См.: Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М., 1966.

[409] См.: Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., 1960. С. 96–97 и др.

[410] См.: Правовое положение профсоюзов в СССР / Под ред. Ф. М. Левиант, А. С. Пашкова. Л., 1962. С. 36–37.

необходимости отдельные нормы трудового законодательства, касающиеся тех или иных льгот, рассматривать как нормы-минимум и допустить их дополнение путем коллективно-договорных отношений[411]. Таким образом, она выступала за расширение пределов локального нормотворчества.

Более того, она предлагала придать решениям постоянно действующих производственных совещаний (ПДПС) обязательную силу для администрации предприятия[412]. Это было связано с принятием Положения о постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии, стройке, в совхозе (ПДПС), утвержденного постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 9 июля 1958 г. В Положении было сказано, что ПДПС является одной из форм широкого привлечения рабочих и служащих к управлению производством и подчиняет свою работу задачам выполнения, перевыполнения государственных планов. 18 июня 1973 г. было утверждено новое Положение о ПДПС. Как уже указывалось, Ф. М. Левиант утверждала, что Положение о ПДПС обязывает администрацию организовать выполнение решений производственных совещаний. По ее мнению, эти решения должны носить обязательный для администрации характер, которая не вправе отклонить законные решения ПДПС. Большинство авторов считали, что решения ПДПС носят совещательный характер и не обязательны для администрации[413].

Она утверждала, что, по крайней мере, постановления Пленумов Верховного Суда СССР следует считать источниками права, которые иногда признают нормы права недействующими и фактически создают новые нормы[414]. Это утверждение по тем временам было достаточно смелым.

[411] Левиант Ф. М. Осуществление ленинских идей об участии профсоюзов в управлении производственными коллективами // Ленин о труде и праве. Л., 1970. С. 114; Ее же. Расширение хозяйственной самостоятельности предприятий и вопросы трудового права // Советское государство и право. 1966. № 1 и др.

[412] См.: Там же. С. 97–98.

[413] См.: Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С. А. Иванова. М., 1974. С. 412.

[414] Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. С. 73–80.

Ф. М. Левиант выделяла в качестве особых видов актов, регулирующих труд рабочих и служащих, *технические правила и должностные инструкции*, которые служат дополнением к правилам внутреннего распорядка. Общепризнанно, что технические нормы регулируют отношение людей к орудиям труда, определяют технические приемы труда, последовательность и техническую взаимосвязь производственных операций. Названный автор поддержала позицию, высказанную в общей теории права, что технические нормы, будучи урегулированы соответствующими нормативными актами, перестают быть техническими нормами, т. к. их применение предписывается государством и становится юридической обязанностью работника[415].

Предметом научных исследований Ф. М. Левиант также стали *вопросы правового регулирования трудовых договоров*. На наш взгляд, она на монографическом уровне провела глубокое теоретическое исследование видов трудового договора и сформулировала целый ряд конструктивных положений. Ученый обоснованно утверждала, что определение трудового договора, закрепленное в КЗоТ 1922 г. (ст. 27), устарело как терминологически, так и по существу. Фрида Марковна отмечала отсутствие наемного труда в условиях социалистического способа производства, когда рабочий, по ее словам, не лишен орудий и средств производства, а владеет ими совместно со всем народом. Вместе с тем она называла, как и большинство авторов, в качестве основных признаков правового понятия трудового договора: включение работника, заключившего трудовой договор в трудовой коллектив предприятия; выполнение работником определенной трудовой функции; его подчинение в процессе работы установленному трудовому распорядку. Она справедливо полагала, что предложенный А. Е. Пашерстником и С. С. Каринским признак вознаграждения за труд также следует считать существенным признаком трудового договора. В этой связи она дала следующее определение трудового договора как соглашения между рабочим (служащим) и предприятием (учреждением), по которому рабочий принимает на себя обязательство выполнять определенную работу на предприятии с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, товари-

[415] См. Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. С. 115.

щеской взаимопомощи и сотрудничества, а предприятие обязуется представить рабочему работу обусловленного рода, выплачивать заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, и все иные условия, благоприятные для здоровья, высокопроизводительного труда и участия в управлении производством[416]. Левиант констатировала, что с момента принятия КЗоТ 1922 г. появились новые виды трудовых договоров. Традиционные основания их классификации, такие как срок и форма трудового договора, по ее мнению, стали явно недостаточными. Существующие виды трудовых договоров, как считала Левиант, не поддаются единой классификации, а более правильным представлялось дать несколько классификаций, в которых определяющими признаками должны быть в одних случаях народнохозяйственное значение договоров, в других – срок или форма договора, особенности условий труда, характер трудовой связи и т. д.

В этой связи были обоснованы следующие классификации трудовых договоров. По критерию народнохозяйственного значения выделялись трудовые договоры, заключаемые в порядке организованного набора, общественного призыва, о работе на Крайнем Севере и приравненных к нему районах. По характеру трудовой деятельности различались трудовые договоры с преподавателями, медицинскими работниками и др.; по характеру трудовой связи – трудовые договоры с временными и сезонными работниками, внештатными работниками, совместителями. По инициативе заключения она разграничивала трудовые договоры, заключаемые по инициативе обеих договаривающихся сторон, трудовые договоры, заключаемые в силу предписаний органов государственного управления (трудовые договоры с лицами, закончившими высшие, средние специальные учебные заведения и профессионально-технические училища), и трудовые договоры, заключаемые при содействии органов государственного управления (трудоустройство граждан, бронь при приеме на работу несовершеннолетних)[417]. Предложенные автором классификации трудовых договоров не абсолютизировались, отмечался их условный характер, т. к. отдельные виды трудовых договоров могли в

[416] См.: Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М., 1966. С. 11.

[417] Там же. С. 66–68.

себе сочетать комплекс различных признаков с учетом перечисленных критериев.

Левиант дала характеристику отдельным видам трудовых договоров, заключаемых в порядке организованного набора, общественного призыва, о работе на Крайнем Севере и приравненных к нему районах, а также трудовым договорам с временными и сезонными, нештатными работниками, ученическим трудовым договорам, трудовым договорам о работе по совместительству. Особо она подчеркнула, что во всех случаях возникновения трудовых правоотношений в силу предписания органов государственного управления трудовой договор являлся неотъемлемым элементом юридического состава, связанного с возникновением и существованием трудового правоотношения. По ее мнению, трудовые отношения, возникающие на основании административного акта, не теряли своего договорного характера[418].

Ф. М. Левиант считала отношения по обучению составной частью сложного, но единого трудового отношения[419], а ученический договор – разновидностью трудового договора, в котором труд и обучение слиты в единое, неразрывное целое, и отношения по обучению у работодателя имеют трудоправовую природу. Ряд авторов полагали, что по причине производственной необходимости в порядке ст. 37 прим. КЗоТ 1922 г. ученики могут переводиться на работы, не связанные с их учебно-трудовой функцией[420]. Ее возражения против этого строились на том, что такой перевод приведет к увеличению сроков обучения и нарушению условий ученического договора[421].

Достаточно интересны суждения Фриды Марковны по ряду других проблем трудового права. В частности, она подчеркивала, что единица времени («бытие труда во времени») – неотъемлемый элемент нормы выработки, без которой нормирование труда немыслимо[422].

---

[418] См.: Левиант Ф. М. Виды трудового договора. С. 162.

[419] См.: Там же. С. 139–140.

[420] См.: Уржинский К. П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958. С. 37.

[421] См.: Левиант Ф. М. Виды трудового договора. С. 144.

[422] См.: Левиант Ф. М., Догадов В. М. Трудовое право // Сорок лет советского права. Т. 2. Л., 1957. С. 328.

Надо отметить, что Левиант была человеком достаточно закрытым и сложным в общении. Впрочем, это же можно сказать и о многих других неординарных ученых. Конфликтные ситуации с ее участием были нередки. Если в период заведования кафедрой В. М. Догадова, который был непререкаемым авторитетом для всех, ситуация была относительно стабильной, то после его ухода с должности по состоянию здоровья в 1961 г., она усложнилась. Его преемником стал А. С. Пашков, человек с ярко выраженными лидерскими качествами, о котором речь шла выше. Между тем это не препятствовало совместным публикациям и научному сотрудничеству Ф. М. Левиант и А. С. Пашкова[423].

Судьба Ф. М. Левиант до конца ее дней была связана с кафедрой трудового права и охраны труда ЛГУ.

Константин Павлович Уржинский (1926 – 1997) родился 1 июля 1926 г. в г. Новгороде, где в 1941 г. окончил 7 классов. В июле 1941 г. вместе с матерью и младшим братом он был эвакуирован в Кировскую область, д. Кукары, где работал в колхозе и окончил восьмой класс. В августе 1942 г. переехали к знакомым в г. Ишим Омской области, где он начал работать слесарем на местном механическом заводе, в ноябре 1943 г. был призван в Красную армию. В 1944 г. К. П. Уржинский был направлен на учебу в Виленское пехотное училище, которое окончил в 1946 г., получив воинское звание лейтенанта и назначение на должность командира минометного взвода Латышской дивизии Прибалтийского военного округа.

После демобилизации из рядов Советской армии он переехал в г. Ленинград, где работал и учился. В 1948 г. окончил заочную среднюю школу, поступил в Ленинградский юридический институт (ЛЮИ), обучение в котором завершил в 1952 г. Его учителем был В. М. Догадов, под руководством которого он продолжил научную работу. В 1956 г. Константин Павлович окончил аспирантуру Ленинградского государственного университета (ЛГУ) и в том

[423] См.: Левиант Ф. М., Пашков А. С. Возникновение советского трудового права // Сорок лет Советского права. 1957. Л., Т. 1. С. 306–319; Левиант Ф. М., Пашков А. С. Организационно-правовые формы привлечения к труду при социализме // Там же. Т. 2; Левиант Ф. М., Пашков А. С. Роль трудового права в обеспечение перехода к коммунистической организации труда // Вестник ЛГУ. 1962. № 11 и др.

же году защитил кандидатскую диссертацию на тему «Подготовка и повышение квалификации рабочих на предприятиях госпромышленности». Забегая вперед, отметим, что он на долгие годы сохранил хорошие человеческие и научные контакты с другими учениками В. М. Догадова, прежде всего А. С. Пашковым и О. В. Смирновым, с которыми вместе учился еще в ЛЮИ (правда, первый был двумя, а второй курсом старше Константина Павловича).

После завершения аспирантуры он был направлен на работу во Всесоюзный юридический заочный институт (ВЮЗИ) старшим преподавателем кафедры трудового, колхозного и земельного права (филиал в г. Иркутске), где издал свои первые крупные работы[424], а затем был переведен в Оренбургский филиал ВЮЗИ.

В 1962 г. Константин Павлович переехал в г. Минск, где работал доцентом кафедры философии и права в Белорусском институте народного хозяйства. Его исследования в тот период затрагивали обширный спектр проблем трудового права[425]. В 1968 г. он защитил докторскую диссертацию в Ленинградском государственном университете на тему «Правовые проблемы трудоустройства граждан СССР на современном этапе» (этой теме была посвящена и его монография)[426], а в 1969 г. был утвержден в звании профессора. Проблемы трудоустройства, подбора и расстановки кадров стали ведущими в научном творчестве ученого[427]. Отметим, что защита диссертации прошла не очень гладко и с тре-

---

[424] См.: Уржинский К. П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958; Его же. Что нужно знать гражданам о новом пенсионном законодательстве. Иркутск, 1957.

[425] См.: Уржинский К. П. Договор об ученичестве // Правоведение. 1961. № 3. С. 66–76; Его же. Порядок установления тарифных разрядов. М., 1963 и др.

[426] Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967.

[427] См.: Ромм Ю. Д., Уржинский К. П., Правовые вопросы подбора и расстановки кадров. М., 1971; Уржинский К. П. Трудоустройство молодежи в СССР // Социалистический труд. 1963. № 10. С. 108–116; Его же. Правовые вопросы трудоустройства в СССР // Правоведение. 1965. № 2; Его же. Совершенствование деятельности органов трудоустройства граждан // Советское государство и право. 1966. №7; Его же. Правовые средства оптимизации выбора и овладения профессией. Калинин, 1981; Его же. Кадры наших предприятий // Хозяйство и право. 1983. № 9. С. 27–30 и др.

тьего раза. Ученый активно занимался и методической работой, готовил разделы о подготовке кадров и повышении квалификации в учебниках по трудовому праву, подготовленных в ВЮЗИ (1961, 1965, 1971 гг., под ред. В. С. Андреева), а также соответствующие разделы в коллективных монографиях[428].

В 1969 г. К. П. Уржинский переехал в г. Ленинград, где работал профессором, а затем заведующим кафедрой советского права Ленинградского финансово-экономического института. В 1972 г. он перебрался в г. Калинин и работал в Калининском государственном университете профессором, а с 1976 г. заведующим кафедрой трудового, колхозного и земельного права. Отметим, что с конца 1960-х гг. ученый входил в число лучших советских специалистов по трудовому праву зарубежных, прежде всего социалистических, стран, готовил соответствующие разделы в учебниках и специальные публикации[429].

В 1984 г. он возвращается в г. Минск, где избирается на должность профессора Минского института культуры, а с 1995 г. становится заведующим кафедрой трудового и гражданского права Белорусского института правоведения. В Белоруссии К. П. Уржинский продолжил научную работу, принимал участие в разработке нового республиканского трудового законодательства[430]. Умер ученый 8 февраля 1997 г.

За время своей научно-педагогической деятельности он опубликовал более 200 печатных работ. Отметим, что Константин Павлович может быть отнесен к числу видных теоретиков трудового права. Он исследовал как общие проблемы отраслевой

---

[428] См.: Пашков А. С., Уржинский К. П. и др. Правовые основы научной организации труда. М., 1967; Хозяйственная реформа и трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1970 и др.

[429] См.: Смирнов О. В., Уржинский К. П. Правовое регулирование труда в странах капитала. Воронеж, 1967; Советское трудовое право / Под ред. А. С. Пашкова. Л., 1966; Советское трудовое право / Под ред. О. В. Смирнова. М., 1982; Трудовое право социалистических стран / Под ред. О. В. Смирнова. М., 1981 и др.

[430] См.: Уржинский К. П. Трудовое право в условиях рынка // Хозяйство и право. 1991. № 8. С. 33–41; Его же. Трудовые права работников и новая Конституция Республики Беларусь. Минск, 1994 и др.

теории[431], так отдельные малоисследованные сюжеты. В частности, он рассмотрел субъективные права рабочих и служащих, в том числе их неимущественный сегмент[432]. Его перу принадлежит одна из лучших в советской науке монографий, посвященных праву на труд[433]. Он подготовил целый ряд аспирантов – специалистов по трудовому праву в России и Белоруссии.

Как уже указывалось, К. П. Уржинский, наравне с В. С. Андреевым, стал автором *концепции обособления отношений по трудоустройству*. Константин Павлович признавал их преимущественно административно-правовой характер и исключал из производных отношений отношения между органами трудоустройства и работодателями[434].

Ученый изначально относил *ученический договор* к разновидности трудового договора. Однако его позиция отличалась нюансами. Так, он считал, что по причине производственной необходимости в порядке ст. 37 прим. КЗоТ 1922 г. ученики могут переводиться на работы, не связанные с их учебно-трудовой функцией[435]. Возражения против этого строились на том, что такой перевод приведет к увеличению сроков обучения и нарушению условий ученического договора[436].

Констатировалось, что в советский период сложилась плановая централизованная система *профессионального обучения, под-*

---

[431] См.: Трудовое право / Под ред. К. П. Уржинского. Л., 1970; Уржинский К. П. Законодательство о труде. Минск, 1972. Его же. Право граждан СССР на материальное обеспечение в свете новейшего законодательства. Калинин, 1981; Его же. Правовые проблемы организации труда рабочих и служащих и укрепление трудовой дисциплины. Калинин, 1984 и др.

[432] См.: Уржинский К. П. Теория и практика субъективных прав рабочих и служащих в свете новейшего законодательства. Калинин, 1975; Его же. Теория субъективных прав рабочих и служащих (некоторые аспекты) // М. И. Калинин о социалистической законности и современность. Калинин, 1975. С. 46–54

[433] См.: Уржинский К. П. Гарантии права на труд в социалистическом обществе. Москва, 1984.

[434] См.: Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967.

[435] См.: Уржинский К. П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958. С. 37.

[436] См.: Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М., 1966. С. 144.

готовки, переподготовки и повышения квалификации работников. В преамбуле КЗоТ 1971 г. подчеркивалось, что осуществляемое в широких масштабах бесплатное специальное и профессионально-техническое образование гарантирует свободный выбор рода работы и профессии с учетом интересов общества. Соответственно советское государство через систему профессиональных образовательных учреждений и систему производственного обучения непосредственно на государственных предприятиях, организациях, учреждениях обеспечивало реализацию прав граждан на профессиональное обучение.

С учетом этого К. П. Уржинским были определены следующие принципы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров:

- добровольность вступления работника в отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, откуда выводились и их договорные начала (ученический договор, договор о повышении квалификации и др.). Отметим, что реально присутствовал довольно существенный элемент принуждения;

- бесплатность подготовки, переподготовки и повышения квалификации для работника, что было закреплено на уровне Конституции СССР 1977 г. (ст. 40, 45) и КЗоТ РСФСР 1971 г. (ст. 184). Этот принцип соблюдался неукоснительно;

- участие трудового коллектива в организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также в контроле данного процесса. Это положение имело, на наш взгляд, изрядный элемент декларативности, но и предполагало некоторые пути реализации;

- плановый характер подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на производстве, что также было реальностью;

- широкое использование в производственно-техническом обучении достижений науки и передового опыта. Это было скорее техническое требование, правильность которого не подлежит сомнению;

- многообразие льгот и преимуществ для рабочих и служащих, проходящих подготовку, переподготовку и повышение квалификации, что определялось в законодательстве (ст. 188–189 КЗоТ);

- обеспечение работника по окончании подготовки, переподготовки и повышения квалификации такой работой, которая соответствовала бы его специальности и квалификации. Это требование определялось ст. 186 КЗоТ РСФСР[437].

В целом он констатировал, что правовое регулирование профессионального обучения носило централизованный и ведомственный характер с некоторыми элементами договорного регулирования, в том числе локального (коллективные договоры, промтехфинпланы предприятий). Им, как и рядом других ученых, обосновывались предложения по дальнейшей централизации правового регулирования профессиональной подготовки и повышения квалификации. Так, предлагалось принятие единого общесоюзного акта, призванного отразить цели и задачи обучения, организационно-правовые формы повышения квалификации, общий порядок заключения и расторжения договоров о повышении квалификации, о льготах лицам, повышающим квалификацию, об ответственности должностных лиц, не выполняющих обязанности по обучению работников. Особо подчеркивалась необходимость установления конкретной ответственности администрации предприятия, учреждения за невыполнение обязательств по повышению квалификации кадров[438].

Одним из первых в советской науке трудового права он рассмотрел теоретические вопросы *осуществления субъективных трудовых прав*, в том числе и права на труд. При этом К. П. Уржинским, как и большинством авторов, отмечались следующие основные характеристики осуществления трудовых прав при социализме. Во-первых, это – осуществление в единстве трудовых прав и обязанностей. Во-вторых, обеспечение правовыми гарантиями осуществления трудовых прав рабочих и служащих. В-третьих, добровольность реализации субъективных прав и обязанностей рабочими и служащими, что означало самостоятельное решение вопроса работником о месте и времени использования своего права, а равно отказа от его использования, если иное не предусмотрено законодательством. В-четвертых, это осущест-

[437] См.: Уржинский К. П. Гарантии права на труд. М., 1984. С. 117–121.

[438] См. также: Артемова В. Н. Повышение квалификации рабочих и служащих. Минск, 1972. С. 120; Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С. А. Иванова. М., 1974. С. 204–206 и др.

вление рабочими и служащими трудовых прав при активном участии и под контролем профсоюзов и иных общественных организаций[439]. К. П. Уржинский дополнил эти характеристики следующими принципами, которые были созвучны принципам разумного и добросовестного осуществления гражданских прав, а именно: использование трудовых прав разумно и рационально в отношении места и времени использования права, использование строго по назначению, «в натуре». В последнем случае имелись в виду предусмотренные в трудовом законодательстве запреты денежной компенсации взамен неиспользованного субъективного права при регламентации рабочего времени отпусков, охраны труда и т. п.[440] Фактически речь шла о пределах осуществления трудовых прав.

Эта проблема имела общеправовое значение. Любое субъективное право, будучи мерой возможного поведения управомоченного лица, писал В. П. Грибанов, имеет определенные границы. Границы есть неотъемлемое свойство любого субъективного права, т. к. при отсутствии таких границ право превращается в свою противоположность – произвол[441]. К. П. Уржинский считал необходимым закрепить в советском трудовом законодательстве запрет использования трудовых прав не по своему назначению, в ущерб общественным и коллективным интересам, тем самым устранить существующий правовой пробел. Он отмечал, что названный запрет нашел легальное отражение в Кодексе труда Чехословацкой Советской Социалистической Республики[442]. Злоупотребление трудовыми правами рассматривалось им как нарушение принципа рационального использования субъективных прав, что должно вызывать соответствующую реакцию со стороны государства: установление неблагоприятных юридических последствий. Однако в советский период в науке трудового права исследование запрета злоупотребления трудовыми правами ограничи-

---

[439] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 64–196; Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 91–108 и др.

[440] Уржинский К. П. Теория и практика субъективных прав рабочих и служащих в свете новейшего законодательства. Калинин, 1975. С. 60, 68.

[441] См.: Грибанов В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. М., 1972. С. 9 и далее.

[442] Бюллетень чехословацкого права. 1974. № 2. С. 190.

лось постановкой проблемы, в отличие от цивилистики, где этой проблеме уделялось гораздо больше внимания.

Очевидно, что трудовые права возникают и реализуются в трудовом правоотношении на диспозитивных (договорных) и императивных (нормативных) началах. С одной стороны, права и обязанности сторон трудового правоотношения возникают из трудового договора, с другой стороны, и без включения в трудовой договор на работника должны будут распространяться в силу закона соответствующие права и обязанности. В этой связи ученый считал, что, говоря современным языком, сочетание публичных и частных начал в осуществлении субъективных прав означает следующее: с одной стороны, самостоятельность субъектов трудового права в определении места и времени реализации своих правомочий, а также при решении вопроса о том, использовать или не использовать свое право[443]. С другой стороны, в нормативном порядке устанавливаются сроки реализации ряда прав: пресекательные сроки привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности, сроки исковой давности защиты прав работника. Он считал, что следует отграничить правовой режим не использования трудовых прав и отказ от осуществления трудовых прав[444].

4.6. Основатели уральской и сибирской школ (Б. К. Бегичев и В. Н. Скобелкин)

Развитие трудового права на Урале и в Сибири прошло ряд этапов. Напомним, что первый крупный российский специалист по международному праву Н. Н. Кравченко многие годы преподавал в Томском университете. Там же в разные годы занимали профессорские кафедры такие знатоки социального вопроса, как А. А. Симолин, В. Ф. Залеский и др., а среди первых выпускников этого вуза советского периода был Л. Я. Гинцбург. В период эвакуации в годы Великой Отечественной войны местные вузы также пополнились известными трудовиками. Например, в 1942–1944 гг. доцентом Свердловского юридического института (СЮИ) была ленинградка Ф. М. Левиант. Но начало формиро-

[443] Уржинский К. П. Теория и практика субъективных прав рабочих и служащих в свете новейшего законодательства. Калинин, 1975. С. 68.

[444] См.: Там же. С. 72.

вания местных научных и педагогических школ связано с двумя видными отечественными учеными, учениками Н. Г. Александрова, бывшими фронтовиками Б. К. Бегичевым (СЮИ) и В. Н. Скобелкиным (Омский государственный университет (ОмГУ)). Важным центром сибирской школы трудового права является Томский государственный университет, но современная научная школа там стала формироваться несколько позднее благодаря деятельности В. М. Лебедева, о чем будет сказано отдельно.

Борис Константинович Бегичев (1924–1986) родился 24 октября 1924 г. в г. Оренбурге в рабочей семье. В 1941 г. он с отличием окончил школу и прямо со школьной скамьи вступил добровольцем в Красную армию, где стал снайпером на Ленинградском фронте. В июне 1942 г. помощник командира взвода отдельной морской бригады Бегичев в боях под Ладогой был тяжело ранен и до октября того же года находился в госпитале. Затем его направили на учебу в Чкаловское училище зенитной артиллерии, которое он окончил в августе 1943 г. Далее в должности командира огневого взвода он воевал на Волховском, 1 и 2-м Прибалтийских фронтах, был еще раз ранен в боях за освобождение Клайпеды. Наконец, в феврале – марте 1945 г. он командовал артиллерийской батареей в боях за Восточную Пруссию. В марте того же года Бегичев был разжалован в рядовые и переведен в отдельный штрафной батальон по достоверно не известной нам, но малозначительной причине. О ее малозначительности можно судить хотя бы по тому, что капитан А. И. Солженицын и майор Л. А. Копелев (впоследствии известные писатели) примерно в то же время получили длительные сроки лишения свободы только за устное или письменное сомнение в правильности действий советского руководства. Следовательно, проступок Бегичева был «менее тяжким» и по современному законодательству, вероятно, не предполагал и строгой дисциплинарной ответственности. В составе штрафного батальона он участвовал в штурме Кенигсберга, при лобовых атаках которого погибли десятки тысяч наших воинов. В апреле 1945 г. во время одной из таких атак Бегичев получил тяжелое ранение, уже третье за войну. По дикому языческому установлению сталинского режима он «смыл кровью» свой проступок и почти на полгода оказался в госпитале, где и встретил день Победы. В итоге он получил

инвалидность, две медали и «высочайшее прощение» от политической власти. Но «штрафбатовское прошлое» даже при формальном отсутствии судимости закрывало дорогу для обучения в вузе. Поэтому Борис Константинович, имея на то полное моральное право, не указал этого факта в своих анкетах. В 1946 г., после года нахождения на пенсии по инвалидности, он поступает на юридический факультет МГУ, который и оканчивает с отличием в 1951 г. Отметим, что персональные данные студентов юрфака проверялись наиболее тщательно, и такой поступок был обусловлен уверенностью бывшего фронтовика в своей правоте. К тому же, допущенный в его отношении произвол, вероятно, обострил чувство справедливости, что и повлияло на профессиональный выбор.

После завершения учебы в МГУ он был оставлен в очной аспирантуре по кафедре трудового права (научный руководитель – Н. Г. Александров). В 1953 г. Борис Константинович защищает кандидатскую диссертацию на тему «Вопросы правового регулирования труда в угольной промышленности СССР». Официальными оппонентами на защите диссертации были профессор Е. Н. Данилова и старший преподаватель МГУ А. А. Абрамова, а неофициальными – доцент Г. К. Москаленко, аспирант Ю. П. Орловский и др.[445].

По окончании аспирантуры его направляют на работу в Свердловский юридический институт (СЮИ), где он становится сначала ассистентом, затем старшим преподавателем, а с 1956 г. доцентом кафедры колхозного, земельного и трудового права. В 1958 г. ему присваивают ученое звание доцента. Наконец, в 1964 г. его избирают заведующим выделившейся из состава кафедры колхозного, земельного и трудового права отдельной кафедрой трудового права СЮИ. Отметим, что Борис Константинович стал первым заведующим этой самостоятельной кафедрой трудового права[446]. Одновременно с созданием кафедры существует кафедральная аспирантура. Первые публикации ученого были посвящены широкому спектру

[445] Отчет о защите диссертации см.: Советское государство и право. 1954. № 1. С. 140–141.

[446] О кафедре трудового права СЮИ см.: Свердловский юридический институт. 1931–1981. М., 1981. С. 109–113.

социального законодательства[447]. Но постепенно в центре внимания ученого оказываются проблемы трудовой правоспособности работника[448]. Итогом многолетних исследований стала фундаментальная монография «Трудовая правоспособность советских граждан» (М., 1972), которая и в настоящее время остается одной из самых глубоких и востребованных работ по данной проблеме. В 1975 г. он защищает докторскую диссертацию на тему «Рабочие и служащие как субъекты трудового права», а в 1978 г. становится профессором. Борис Константинович одним из первых четко разграничил гражданскую и трудовую правосубъектность, раскрыл юридическое содержание последней, обосновал субъектную дифференциацию в трудовом праве. Он был сторонником идеи о законодательном закреплении института представительства в трудовом праве. Данная проблематика стала для кафедры трудового права СЮИ одной из доминирующих. Так, кандидатские диссертации В. С. Колеватовой, Т. П. Мордвинова, Е. Н. Стародубской и Г. А. Фоменко были посвящены особенностям правового положения отдельных категорий работников как субъектов трудового права. В этом же русле шло исследование З. К. Ильиных[449].

В 1968 г. в силу ряда обстоятельств стало известно, что Бегичев не сообщил в соответствующие органы о своем пребывании в штрафном батальоне в годы войны. Ничего противозаконного в этом не было, а то, что он воевал достойно, сомнений не вызывало. Но ему поставили в вину именно сам факт сокрытия. Отметим, что он был членом КПСС с 1962 г., и «проработка» шла и по партийной линии. В итоге в конце 1968 г. он был переведен с

[447] См.: Варенцова В. Г., Бегичев Б. К. Некоторые вопросы трудового законодательства // Правоведение. 1959. № 2; Бегичев Б. К. Пенсионное обеспечение трудящихся. Свердловск, 1957; Его же. Понятие трудового договора // Правоведение. 1961. № 1. С. 38–50; Его же. Прием на работу и увольнение рабочих и служащих. М., 1963 и др.

[448] См.: Бегичев Б. К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов СЮИ. Вып. 2. Свердловск, 1964. С. 135–178; Его же. Возраст как условие трудовой правосубъектности // Сборник ученых трудов СЮИ. Вып. 6. Свердловск, 1966; Его же. Об ограничении гражданской и трудовой дееспособности граждан // Советское государство и право. 1966. № 8 и др.

[449] См.: Ильиных З. К. Социалистическая организация – субъект трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1975.

должности заведующего кафедрой на должность доцента. Несмотря на это, Борис Константинович остался уважаемым ученым, был награжден семью медалями и как активный фронтовик получил Орден Отечественной войны 1 степени в 1985 г. Более того, в 1976–1978 гг. он был деканом факультета правовой службы в народном хозяйстве СЮИ.

Борис Константинович был очень волевым и целеустремленным человеком, а жизненные невзгоды еще более закалили его характер. Даже внешность ученого выдавала его решительную натуру: сжатые губы, прямой взгляд, коротко стриженные жесткие волосы, похожие на гребень динозавра. При этом он был человеком увлекающимся, был несколько раз женат, но оставлял все предыдущей семье и каждый раз начинал жизнь как бы заново.

Бегичев подготовил 12 кандидатов юридических наук, двое из которых стали докторами наук (М. В. Молодцов, В. Д. Мордачев), а его ученик М. В. Молодцов стал преемником в качестве заведующего кафедрой. Борис Константинович опубликовал 75 научных работ, выступил соредактором и одним из авторов учебника по трудовому праву, изданного в 1985 г., который считается одним из лучших в советский период[450]. Ранее он принял участие в подготовке учебника по трудовому праву, который писался преимущественно преподавателями МГУ[451]. Ряд статей Б. К. Бегичева помещены в энциклопедический словарь «Трудовое право» (М., 1979). Умер ученый 24 октября 1986 г.

Основной вклад Б. К Бегичева в развитие науки трудового права видится нам в следующем.

О предмете трудового права. Он одним из первых выступил за разграничение предмета отрасли и области регулирования трудового права. По его мнению, эту область «образуют не только трудовые отношения, составляющие ее основное ядро, но и иные, родственные с ними общественные отношения…»[452].

Б. К. Бегичев развивал учение о трудовых отношениях как предмете трудового права. По этому поводу он писал: «Объектив-

---

[450] См.: Советское трудовое право / Под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. М., 1985.

[451] См.: Советское трудовое право / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1979.

[452] Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 47.

но существуют не самостоятельные правовые связи по выполнению меры труда, заработной плате, дисциплине и т. п., а нераздельна совокупность прав и обязанностей, образующих единое правоотношение со сложной структурой. Основная черта структурной сложности заключается в том, что трудовое правоотношение покоится на сложном развивающемся фактическом составе»[453]. Данная концепция, на наш взгляд, не утратила своего значения.

О трудовой правоспособности и дееспособности работника. Борис Константинович трактовал правоспособность как правоотношение (правовое состояние) либо как субъективное права. При этом Б. К. Бегичев разделял трудовые правоспособность и дееспособность. Он считал, что трудовую правоспособность образует определенный круг прав и обязанностей. По смыслу, речь шла об абсолютном правоотношении, о положении субъекта в отношении всех третьих лиц. Он не отрицал, что правоспособность выступает предпосылкой конкретного правоотношения. Но коль скоро дозволение совершать юридически значимые действия предоставляется лицу государством при помощи наделения его известными правами и возложения юридических обязанностей, то и правоспособность следует характеризовать через определенный круг прав и обязанностей[454]. В советский период такая трактовка была спорной, но хотя бы опиралась на то, что практически все трудовые права и обязанности устанавливались в централизованном порядке. В настоящее время ее можно признать расходящейся с правовыми реалиями.

Б. К. Бегичев одним из первых начал отстаивать возможность обособления трудовой дееспособности. Такое обособление, по его мнению, имеет место при реализации группы прав, использование которых не требует обязательного личного участия работника и которые могут осуществляться через представителя. К ним относятся, в частности, право на получение заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат, право на возмещение ущерба жизни и здоровью рабочих и служащих и др.[455] В пользу этого положения говорит и то, что в соответствии с новой редакцией ч. 4 ст. 63

---

[453] Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. С. 96.

[454] См.: Там же. С. 83, 91 и др.

[455] См.: Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. С. 72–73.

ТК РФ от имени малолетнего трудовой договор подписывается его родителем (опекуном). В этой части он расходился во мнении с большинством советских ученых-трудовиков, даже со своим учителем, считавшим, что трудовые правоспособность и дееспособность образуют единую и нераздельную трудовую правосубъектность.

Весьма своеобразную позицию Борис Константинович занимал и в отношении признания за недееспособными по гражданскому праву трудовой дееспособности. Так, его учитель Н. Г. Александров утверждал, что «признание за недееспособным по гражданскому праву лицом трудовой дееспособности не является парадоксом». Между тем с ним и многими другими учеными-трудовиками не соглашается О. В. Смирнов, отмечая, что «наличие некоторой фактической способности к труду душевнобольного или слабоумного, признанного недееспособным, не должно порождать иллюзий относительно его трудоспособности… Гражданин, признанный недееспособным, не может стать субъектом права на труд, т. к. из-за отсутствия у него дееспособности он не может обладать трудовой правосубъектностью»[456]. Два этих крайних подхода попытался примирить Б. К. Бегичев, отмечая, что этот «критерий трудовой правоспособности имеет весьма относительное значение. Состояние психики лица не влияет на состояние трудовой правоспособности в целом, а сказывается на одном из его элементов»[457].

По мнению Б. К. Бегичева, физическое состояние лица, даже абсолютная утрата способности трудиться (по причине инвалидности), не влияет и не должна влиять на трудовую правоспособность[458]. При этом он писал об отдельных проявлениях трудовой правоспособности лиц до 15 лет и квалифицировал трудовую правоспособность малолетних как исключительную правоспособность[459].

[456] Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 25. Аналогичную позицию в настоящее время занимает ряд других авторов (см., например: Бондаренко Э. Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул, 2005. С. 39). Другие исследователи ограничиваются констатацией проблемы (Зайцева О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория. Оренбург, 2006. С. 54).

[457] Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. С. 180.

[458] Там же. С. 167.

[459] Там же. С. 154–156.

Он определил ограничение трудовой правосубъектности как лишение на известный срок в нормативном или индивидуальном порядке права гражданина, совершившего преступление, занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью[460]. В предложенном определении, на наш взгляд, произошло смешение понятий дифференциация трудовой правосубъектности, предусмотренной законодательством, и ограничение трудовой правосубъектности в индивидуальном порядке.

Борис Константинович, наряду с другими учеными, считал право на продвижение элементов трудовой правоспособности и тем самым признавали наличие у работника общей возможности продвижения на другую более квалифицированную работу[461].

О праве на труд. Б. К. Бегичев выдвинул теорию «двойственной природы права на труд». Он рассматривает право на труд одновременно как субъективное право в государственном праве и как элемент правоспособности в трудовом[462]. В первом случае праву на труд соответственно корреспондировала обязанность государства по обеспечению каждого гражданина работой.

Сохраняют свою актуальность его суждения *еще по ряду теоретических проблем*. Так, Б. К. Бегичев вполне обоснованно утверждал: «Время отдыха и рабочее время – это соотносимые понятия: увеличение продолжительности рабочего времени в пределах дня, недели, месяца, года означает сокращение времени отдыха, и наоборот, сокращение рабочего времени означает соответственное увеличение продолжительности времени отдыха»[463].

Б. К. Бегичев и его ученик М. В. Молодцов справедливо отмечали, что право на повышение квалификации может трансформироваться в юридическую обязанность при наличии двух условий: 1) закрепления в нормативном порядке единой и обя-

[460] См.: Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. С. 204.

[461] См.: Там же. С. 145–146; Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. С. 92–94; Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 92 и др.

[462] Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. С. 111.

[463] Советское трудовое право / Под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. М., 1985. С. 277.

зательной для всех формы повышения квалификации и 2) введения системы регулярного, многократно повторяющегося прохождения конкретных форм повышения квалификации[464]. Не случайно в принятых в 1985 г. уставах о дисциплине в различных отраслях народного хозяйства определяли повышение квалификации как юридическую обязанность работника.

Скобелкин Владимир Николаевич (1924–2003)[465] родился в 1924 г. в Вятской губернии в семье крестьянина. Вместе с родителями в 1926 г. он переехал в г. Омск, где и окончил среднюю школу. В 1940–1941 гг. он обучался в школе ФЗО, а затем работал телеграфистом на Новосибирской железной дороге. В августе 1942 г. Владимир Николаевич был призван в армию, окончил курсы младших воентехников, после которых был направлен на Южный фронт в воздушно-десантные войска. В рядах «крылатой пехоты» он участвовал в освобождении Венгрии, Австрии, Чехословакии, где и встретил день Победы.

После демобилизации в 1947 г. он поступает на юридический факультет Ленинградского государственного университета, который оканчивает в 1952 г. С 1952 по 1962 гг. В. Н. Скобелкин работал заведующим юридической консультацией Ульяновского областного совета профсоюзов. Первые его научные публикации носили прикладной характер и были посвящены преимущественно трудовым спорам[466]. Уже в тот период проблемы процесса и процедуры в трудовом праве занимали в его творчестве особое место. Одновременно Владимир Николаевич окончил заочную аспирантуру ВИЮН и в 1960 г. защитил кандидатскую диссертацию на тему «Защита трудовых прав рабочих и служащих при рассмотрении трудовых споров в СССР». Его научным руководителем был Н. Г. Александров. Уже зрелым исследователем в 1962 г. В. Н. Скобелкин переходит на преподавательскую

[464] См.: Бегичев Б. К., Молодцов М. В. Право на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации // Ученые труды Свердловского юридического института. 1974. Вып. 35. С. 20–21.

[465] См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Владимир Николаевич Скобелкин // Правоведение. 2003. №4. С. 269–271.

[466] См.: Скобелкин В. Н. Рассмотрение трудовых споров на предприятиях и в учреждениях. Ульяновск, 1958; Его же. Порядок рассмотрения трудовых споров. М., 1959; Коннов Б. Н., Скобелкин В. Н. Правовая охрана заработной платы рабочих и служащих. М., 1963 и др.

работу в Воронежский государственный университет, где избирается сначала ассистентом, а затем доцентом кафедры гражданского и трудового права. В 1971 г. он защищает докторскую диссертацию на тему «Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР». Одноименная монография была издана еще в 1969 г. В 1972 г. он становится заведующим кафедрой, а в 1973 г. ему присваивают ученое звание профессора. В этот период проблемы трудового процесса и трудовых правоотношений становятся центральными в его исследовании[467]. Владимир Николаевич стал одним из первых оппонентов учения о едином сложном длящемся трудовом правоотношении, автором которого был его учитель Н. Г. Александров. В. Н. Скобелкин предлагал рассматривать сложную совокупность трудовых правоотношений и проводил эту идею последовательно и настойчиво.

В 1978 г. он избирается на должность профессора кафедры гражданского права и процесса Омского государственного университета, а в 1981 г. становится заведующим вновь созданной кафедры трудового и колхозного права. С перерывами он оставался на этой должности до дня своей смерти 11 августа 2003 г. Этот период был одним из самых плодотворных в педагогической деятельности и научном творчестве ученого[468]. Своеобразным научным завещанием Владимира Николаевича стала монография «Трудовые правоотношения» (М., 1999) и написанное под его руководством в соавторстве с учениками первое в России учебное пособие «Трудовое процедурно-процессуальное право» (Воронеж, 2002). Около 20 его учеников стали кандидатами наук, а трое из них – докторами наук (М. Ю. Федорова, С. В. Передерин, С. Ю. Чуча (ставший преемником Владимира Николаевича на должности заведующего кафедрой

[467] См.: Скобелкин В. Н. Трудовые споры в СССР. Воронеж, 1973; Его же. Твои трудовые права и обязанности. Воронеж, 1974; Его же. Как рассматриваются трудовые споры работника с предприятием. Воронеж, 1977; Его же. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982 и др.

[468] См.: Скобелкин В. Н. Материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1983; Его же. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1985; Обеспечение трудовых прав в СССР. М., 1987; Его же. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990; Его же. Рассмотрение трудовых споров на предприятии. Омск, 1993 и др.

трудового права)). В. Н. Скобелкин был членом докторских и кандидатских советов в Воронежском, Омском, Томском госуниверситетах, Харьковском юридическом институте, Уральской государственной юридической академии. Ему было присвоено звание заслуженного деятеля науки РФ. В 1993 г. он вошел в число победителей Всероссийского конкурса грантов по фундаментальным исследованиям в области гуманитарных наук, в 1994 и 1997 гг. – в число стипендиатов – выдающихся ученых России. Он был действительным членом Академии социальных наук, Петровской академии наук и искусств, опубликовал более 170 работ, в том числе более 20 монографий и книг.

Владимир Николаевич не относился к числу людей, легко меняющих свои убеждения. Он рано вступил в КПСС, но не принимал догматизма и косности. Он очень тяжело переживал развал СССР. Об этом его стихотворение «Распадается держава»:

Распадается держава,
Прут удельные князьки.
Оголтелая орава
Все разносит на куски.

Разворуют, раздуванят,
Чужестранцам продадут;
Облапошат, обшаманят,
Что не вытопчут – сожрут.

Пусть гадалка не гадает:
Нам известно наперед –
Новоявленных мамаев
В ратном поле Дмитрий ждет[469].

До последних дней он подчеркивал важную роль профсоюзов в защите трудовых прав работников, но относился к деятельности современного ему профсоюзного аппарата критично. Владимир Николаевич никогда не был «кабинетным» ученым, занимал активную жизненную позицию. Еще в Ульяновске он был членом горкома ВЛКСМ, секретарем партбюро Облсовпрофа. В Вороне-

[469] Скобелкин В. Н. Любовь, любовь… Омск, 1995. С. 161.

же его избирали депутатом районного Совета, а на местном телевидении он вел передачу «Человек. Общество. Закон». В Омске он активно работал в местном обществе «Знание», а его ответы на письма по трудоправовой проблематике дважды публиковались в центральном издательстве[470]. В разное время он работал в научно-консультативном совете при юридическом отделе ВЦСПС, научным консультантом Комитета Конституционного надзора СССР, консультантом группы по юридической экспертизе проектов правовых актов Омской области. Во всех вузах, где он преподавал, избирался членом и председателем профкома, принимал участие в работе КТС в качестве представителя профсоюза.

Круг интересов и увлечений Владимира Николаевича был чрезвычайно широк. Он до последних лет жизни ходил в туристические походы, был заядлым путешественником. Но поистине его «второй профессией» и страстным увлечением было поэтическое творчество. Он был автором свыше 10 поэтических сборников, названия которых отражают суть его творчества: «Земной поклон» (1982), «Любовь и жизнь тебе, Россия» (1993), «Любовь, любовь…» (1995), «Любящим и любимым» (2001) и др. Владимир Николаевич всегда был, что называется, душой компании. Человек чрезвычайно остроумный, с тонким чувством юмора, он писал эпиграммы и поэтические посвящения своим товарищам и коллегам. Некоторые из них мы уже использовали или будем использовать в данной книге. В виде шутки в его задачниках по трудовому праву персонажи (рабочие, колхозники, доярки, директора и др.) фигурировали под фамилиями его коллег по трудоправовому цеху. До последних дней жизни он генерировал новые идеи, не боялся идти на эксперименты.

Как пророчество звучат строки его стихотворения «Честь имею!», написанные задолго до кончины:

В былые годы, словно фею,
Ее от грязи берегли.
Слова простые: «Честь имею!»
К барьеру недруга влекли.

[470] См.: Скобелкин В. Н. Отвечаем на письма читателей по трудовом законодательству. М., 1988; 1991.

А ныне – лавры прохиндею.
Миллионы хлопнувшим – хвала.
Никто не скажет: «Честь имею!»
Надолго честь из душ ушла.

Давно мечту одну лелею:
Чтоб в миг последний без труда
Кому-то молвить: «Честь имею!»
И тем проститься навсегда[471].

Перейдем к анализу творчества ученого. Владимир Николаевич разделял п*редмет отрасли трудового права*, давая ему традиционную трактовку и предмет правового регулирования. Последний, по мнению В. Н. Скобелкина, имеет две составляющие: поведение субъектов и возникающие в связи с ним отношения. Отсюда его утверждение, что нормы права могут регулировать не только общественные отношения, но в ряде случаев и правоотношения, что является «вторичным регулированием»[472]. Нам такая позиция не кажется безупречной. Поскольку право – один из основных социальных регуляторов, постольку разделение предмета права и предмета правового регулирования в практическом плане малоперспективно, хотя в контексте углубления теоретико-правовых исследований возможно. К тому же общественные отношения формируются во внеправовой сфере, хотя и при косвенном воздействии права. Что касается поведения субъектов, то их можно отнести либо к фактическому содержанию правоотношений, либо к их предмету. Мы не будем касаться «монистической» или «плюралистической» трактовки, но подчеркнем, что в качестве предмета отрасли права следует выделять именно общественные отношения, которые, будучи урегулированными нормами права, становятся правоотношениями. Это позволяет констатировать, что нормы права регулировать правоотношения не могут.

В. Н. Скобелкин полагал, что существует не одно единое *трудовое отношение*, а комплекс самостоятельных, но связанных между собой трудовых отношений. К ним он причислял «основное тру-

[471] Скобелкин В. Н. Любовь и жизнь тебе, Россия. Омск, 1993. С. 72–73.

[472] См.: Скобелкин В. Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002. С. 17–18.

довое отношение», дополняющие «трудовые отношения» (по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха и т. д.) и «сопутствующие трудовые отношения» (по материальной и дисциплинарной ответственности и др.)[473]. Дополняющие и сопутствующие отношения автор признавал трудовыми, поскольку эти отношения устанавливаются между работником и предприятием в связи с применением труда работников[474]. В плане детального углубленного анализа отдельных правовых связей по оплате труда, по юридической ответственности и т. п. предложенный подход с точки зрения методики исследования может быть оправдан. Но еще раз подчеркнем, что именно как методики исследования, а не характеристики сущности правового явления. В предмет трудового права автором также включались смежные отношения: по организации труда и производства с участием представителей трудового коллектива, профсоюзного комитета, по трудоустройству, по контролю и надзору, по рассмотрению трудовых споров, по обучению непосредственно на производстве; по социально-культурному и жилищно-бытовому обслуживанию работников на предприятии; по социальному партнерству; по организации соревнования[475].

В. Н. Скобелкин обоснованно подчеркивал, что в литературе определение трудового правоотношения часто «строится… по модели определения трудового договора: условия (обязательства) сторон этого соглашения становятся правами и обязанностями субъектов трудового правоотношения»[476]. Такой подход он не считал продуктивным.

Анализируя *принципы трудового права*, закрепленные в ТК РФ, В. Н. Скобелкин предлагал их свести к 10 основным принципам: законность, справедливость правового регулирования трудовых и смежных с ними отношений, многоуровневость правового регулирования, недопустимость дискриминации, партнерство

[473] См.: Скобелкин В. Н. Комплексное правоотношение или комплекс правоотношений? // Правоведение. 1982. № 2. С. 23–31; Его же. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. М., 1982. С. 48–50; Его же. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 89–147 и др.

[474] См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. М., 1978. С. 55.

[475] Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 75.

[476] Там же. С. 77.

и сотрудничество в сфере труда, участие работников и профессиональных союзов в управлении предприятием, осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, поддержание высокого уровня юридического обеспечения реализации трудовых прав и законных интересов, самозащита и самореализация трудовых прав наемных работников, признание незаконности (недействительности, неисполнимости) нормативных и правоприменительных актов, противоречащих актам более высокой юридической силы, доступность и бесплатность обжалования работниками в процедурном или процессуальном порядке незаконных действий работодателя[477].

Владимир Николаевич дал развернутую классификацию *юридических гарантий*, дифференцируя их по стадиям развития трудового правоотношения. Это гарантии, обеспечивающие: а) вступление в трудовые правоотношения, б) осуществление трудовых прав в сложившихся правоотношениях; в) устойчивость трудовых правоотношений; г) восстановление нарушенных прав[478].

При этом В. Н. Скобелкин, как и ряд других ученых, относил охранительные правоотношения в трудовом праве к числу отношений, тесно связанных с трудовым[479]. Он высказывал мнение о целесообразности организации судов по трудовым делам, формирования трудовой юстиции[480].

Ученым обосновывалась необходимость и обсуждались реальные перспективы расширения судебной защиты прав работника по следующим направлениям. Им признавалось целесообразным установить в законодательстве альтернативную подведомственность индивидуальных трудовых споров, т. е. обращение в КТС или суд по выбору работника, в том числе и в отношении дел,

[477] См.: Скобелкин В. Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации // Четвертый Трудовой кодекс России. Омск, 2002. С. 86–103.

[478] См.: Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. С. 48–49

[479] См.: Процевкий А. И. Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 34; Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые вопросы. М., 1979. С. 153; Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 142–147; Советское трудовое право / Под ред. В. С. Андреева. М., 1976. С. 57 и др.

[480] См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 347–348.

которые отнесены к непосредственной компетенции судебных органов[481]. Это предложение отчасти было легализовано только в ТК РФ (ст. 382). КТС утратила характер обязательной досудебной стадии разрешения индивидуального спора, была введена альтернативная подведомственность трудовых споров КТС и суду по выбору работника. Но при этом сохранена непосредственная подведомственность определенных видов индивидуальных трудовых споров суду (ст. 391 ТК РФ).

В. Н. Скобелкин был одним из наиболее видных теоретиков *трудового процесса*. Отметим, что в 1970-е гг. появились работы, в которых рассматривались проблемы трудового процесса и обосновывалась идея самостоятельности в структуре трудового права трудового процессуального права. При этом большинство авторов предлагают считать трудовой процесс институтом трудового права – трудовые споры[482], а ряд ученых ратуют за самостоятельную отрасль права. Владимир Николаевич первоначально считал трудовой процесс подотраслью трудового права[483]. Впоследствии В. Н. Скобелкин и его ученики несколько скорректировали эту позицию. Они считают, что наступило время заняться формированием новой отрасли, выделяющейся из системы трудового права – трудового процедурно-процессуального права. При этом под трудовым процедурно-процессуальным правом понимается «объединение юридических норм, регулирующих на всех признаваемых государством уровнях процедурные и процессуальные отношения в сфере несамостоятельного труда»[484]. Предпринимается попытка обосновать в новой отрасли ее предмет, метод, принципы, источники, процедурные и процессуальные правоотношения и т. д. В структуре отрасли выделяются процедурные формы социального партнерства, процедуры локального нормотворчества, процедуры, связанные с реализацией права на труд, трудовым дого-

---

[481] См.: Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М., 1982. С. 147.

[482] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 151, 152.

[483] См.: Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих: Нормы и правоотношения. С. 31, 32

[484] Скобелкин В. Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002. С. 16.

вором, с оплатой труда, использованием рабочего времени и времени отдыха, привлечением работников к дисциплинарной и материальной ответственности, рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров. По сути, воспроизводится содержательная часть традиционной структуры отрасли трудового права, но с акцентами на процедурные нормы реализации субъектами своих трудовых прав и обязанностей. Другого и не могло быть, т. к. форму жизни закона нельзя оторвать от его содержания. Авторами этой концепции сформулирована идея о том, что все нормы, как процедурного, так и процессуального характера, должны быть перенесены в Трудовой процессуальный кодекс.

Если следовать логике авторов этой концепции и изъять из ТК РФ процедурные нормы и перенести их вместе с процессуальными нормами в будущий Трудовой процессуальный кодекс, то ТК превратится в декларацию. Материальные нормы отрасли, регулирующие права и обязанности субъектов трудового права, будут лишены процедуры их реализации. Между тем ни одна материальная отрасль права не обходится без процедурных норм[485].

Не вдаваясь в давнюю дискуссию о юридическом процессе, отметим, что по своей юридической природе правоприменительная деятельность весьма неоднородна. Она включает в себя как положительную позитивную деятельность, направленную на установление и бесконфликтную реализацию субъективных прав и обязанностей, так и правоохранительную, связанную с разрешением трудовых споров. В первом случае порядок реализации трудовых прав регулируется нормами материального права, во втором – процессуального. Трудовой процесс связан с деятельностью по защите нарушенных или оспариваемых трудовых прав. На наш взгляд, трудовой процесс объединяет как особый порядок юрисдикционной (в том числе примирительно-посреднической) деятельности по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров, так и доюрисдикционного урегулирования конфликта усилиями спорящих сторон. В этом ключе трудовое процессуальное право может рассматриваться как процессуальная подотрасль трудового права.

---

[485] См.: Молодцов М. В. Материальные и процессуальные нормы в трудовом праве // Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 106–107.

Отметим, что в соответствии с рекомендациями парламентских слушаний «Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения» (12 ноября 2002 г.) Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы РФ велась работа по подготовке законопроекта Трудового процессуального кодекса РФ (ТПК РФ)[486].

Ученый отмечал, что физическое состояние лица влияет на объем его *трудовой правоспособности*. Он писал: «Вместе с тем необходимо учитывать, что полного совпадения по объему между трудовой правоспособностью и трудовой дееспособностью может не быть. Скажем, способность к обладанию права на труд у инвалида 1 группы сохраняется, а способности к реализации этого права обычно не бывает. Юридическая способность к реализации права здесь в прямой зависимости от физической способности трудиться»[487]. В. Н. Скобелкин отрицал существование особой разновидности трудовой правоспособности малолетних и определял ее как проявление или наличие отдельных элементов трудовой правосубъектности[488]. Однако отдельные элементы могут существовать только в привязке к самой трудовой правосубъектности. В этой связи и по возрастному критерию речь должна идти о дифференциации трудовой правосубъектности лица, которой оно наделено в соответствии с действующим трудовым законодательством. Соответственно можно говорить о неполной, но никак не об ограниченной или частичной правосубъектности малолетних.

В. Н. Скобелкин разделил *право на труд* на составные части: 1) право на труд, с одной стороны, как элемент правоспособности (право на получение гарантированной работы); 2) с другой стороны, это субъективное право (право на обращение в государственные органы за получением работы или за содействием в ее получении, право трудиться после поступления на работу)[489].

---

[486] Концепция федеральной целевой программы «Развитие судебной системы России на 2007–2011 годы» (утв. Распоряжением Правительства РФ от 4 августа 2006 г. № 1082-р) не предусматривает введения специализированной трудовой юстиции (СЗ РФ. 2006. № 33. Ст. 3652.)

[487] См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 165.

[488] См.: Там же. С. 160.

[489] См.: Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. С. 65.

4.7. Советская школа сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения
(В. И. Усенин, Э. М. Аметистов)

Если сопоставить сравнительно-правовые исследования досоветского и советского периодов, то более высокое качество, да и количественное превосходство первых будет очевидно. Конечно, и советский период был неоднородным, о чем более подробно сказано в главе 1 данного издания, но вышеназванная закономерность прослеживается достаточно четко.

Этому способствовал целый ряд факторов, среди которых заслуживают внимания следующие.

Во-первых, господство единой марксистско-ленинской идеологии привело к тому, что опыт капиталистических стран либо недооценивался, либо просто игнорировался, а изучение зарубежного законодательства часто заменялось «разоблачением капиталистической эксплуатации рабочих», «критикой мира чистогана», «обличением звериного оскала империализма» и др.

Во-вторых, в период «железного занавеса» недостаточно интенсивно осуществлялось взаимодействие с зарубежными учеными и степень знакомства отечественных трудовиков с работами их иностранных коллег, за некоторым исключением, была невелика. Многие молодые советские исследователи, окончившие уже советскую школу и вузы, писали как бы с «чистого листа» и только на материалах советского трудового законодательства и правовой доктрины. Мы уже не говорим о незнании или о плохом знании большинством советских исследователей иностранных языков. Эти недостатки заменяли цитаты из классиков марксизма-ленинизма-сталинизма и материалы партийных форумов. Исключения были, но это только подтверждает общее правило. Некоторое «оживление» контактов с зарубежными учеными капиталистических стран имело место лишь с конца 70-х гг. прошлого века, при этом приглашались на международные конференции и симпозиумы зарубежные ученые из стран социалистического лагеря, а из капиталистических стран только при условии их приверженности к левым социал-демократическим или коммунистическим идеям.

Между тем вектор развития науки сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения в советский период не был одномерным, однозначным. Несмотря на «жесткие» идеологические рамки научных исследований, тем не менее, советскими учеными были заложены теоретические основы для дальнейшего развития современного сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения. Речь идет не только о применении в исследованиях сравнительного метода, но и о формировании основ правовой дисциплины – сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения. Об этом свидетельствуют, по крайней мере, следующие факты.

1. В советский период определились четыре уровня сравнительно-правовых исследований: международно-правовое измерение советского социального законодательства; сопоставление капиталистического и социалистического советского трудового права и права социального обеспечения; сравнение советского трудового права и права социального обеспечения и социального законодательства социалистических стран; единство и дифференциация союзного законодательства о труде и законодательства о труде союзных республик.

2. Несмотря на господство в советской теории права позитивистской концепции права, в советской науке сравнительного трудового права и права социального обеспечения ученые не ограничивались догматическим анализом законодательства капиталистических стран. Они его анализировали на фоне проводимой государством социальной политики, социальных реформ, текущей судебной практикой, буржуазных доктрин, концепций. Это во многом было обусловлено идеологическими рамками исследования. Но речь идет о том случае, когда недостатки, «издержки» методологии исследования «перерастали» в их достоинства. Советские сравнительно-правовые исследования трудового права и права социального обеспечения носили социологический характер.

3. СССР принимал активное участие в деятельности МОТ и других международных организаций, отчасти в идеологических и пропагандистских целях. Но это в любом случае стимулировало отечественных ученых к изучению международной трудоправовой проблематики, причем от «обличения международного импе-

риалистического сговора» произошел постепенный переход сначала к критическому анализу, а затем и к изучению проблем имплементации и адаптации норм международного права к отечественным реалиям.

Развитие сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения (1917 – конец 1920-х гг.) Первый этап развития советского сравнительного трудового права и права социального обеспечения характеризовался противоречивыми тенденциями. Ряд ученых продолжили исследования в ключе сравнительно-правовых традиций, сложившихся в российской юриспруденции XIX в., звучала, в том числе и позитивная, оценка западноевропейского законодательства. Другие же ученые акцентировали свои исследования на классовом характере пролетарского трудового права и права социального страхования, которое принципиально отличалось от буржуазного по содержанию и форме.

В этот период сравнительно-правовые исследования проводились относительно активно, хотя восприятие зарубежного опыта уже было деформировано «революционными веяниями» классового подхода. Так, первая относительно обширная публикация по советскому трудовому законодательству представляла собой лекцию З. Р. Теттенборн (1893 – после 1930), прочитанную на курсах для инспекторов труда[490]. Уже здесь ярко проявилась такая черта многих будущих советских исследований, как отказ от дореволюционного российского и мирового научного наследия. Так, З. Р. Теттенборн утверждала, что литература по теме отсутствует, кроме нескольких журнальных статей, но при этом ссылалась на изданные в России работы Г. Геркнера, Д. Лондона и «Великий почин» В. И. Ленина[491]. Если речь идет только о советском законодательстве, то в последних работах оно не анализируется, а если вообще о трудовом праве, то непонятно, почему не учтены зарубежные исследования.

Впрочем, в первых лекционных курсах по трудовому праву компаративный аспект еще присутствовал, т. к. готовили их дореволюционные профессора и приват-доценты, которые просто не могли иначе. Так, в Ярославском государственном университете В. Б. Чредин (1885 – после 1930) вместе с известным администра-

[490] См.: Теттенборн З. Советское законодательство о труде. М., 1920.
[491] Там же. С. 8, 19, 30, 40, 74, 93 и др.

тивистом и международником Н. Н. Голубевым (1875–1950) (о них уже говорилось выше) в начале 1920-х гг. читали цикл курсов с элементами компаративистики. Н. Н. Голубев читал следующие курсы: «Социальное право», «Распределение рабочей силы», «Социальное законодательство о труде и социальное обеспечение». Особый интерес представлял читаемый В. Б. Чрединым курс «Организация труда в капиталистическом обществе». Программа этого курса по большей части совпадает с программой курса советского трудового права[492]. По сути это был курс зарубежного трудового права с элементами компаративистики. При рассмотрении правовой организации производства и труда в РСФСР Б. В. Чредин особое внимание обращал на сравнение правового положения рабочих и служащих, фабричное самоуправление, охрану труда до и после революции, а также в сопоставлении с зарубежными правовыми реалиями. Отметим, что Б. В. Чредина и Н. Н. Голубева можно назвать пионерами в чтении трудоправовых дисциплин с элементами сравнения в советских вузах.

С начала нэпа до конца 1920-х гг. наука трудового права переживала своеобразный ренессанс, связанный как с введением новой экономической политики, так и последующей легализацией договорных трудовых отношений. Именно в этот период были заложены теоретические основы советской науки трудового права. Первую теоретическую обобщающую работу по советскому трудовому праву опубликовала А. Е. Семенова (1887–1950)[493], причем с акцентом на преимущества советского трудового права[494]. И. С. Войтинский иронично констатировал некоторое преувеличение при описании эксплуатации детского труда в капиталистических странах, а также то, что замах на «большую теоретическую работу» обернулся только постановкой проблемы[495]. Тогда это еще

[492] Государственный архив Российской Федерации (далее – ГАРФ). Ф. 298. Оп. 1. Д. 23. Л. 34–35, 47, 88–91.

[493] См. подробнее: Лушников А. М., Лушникова М. В. Воспитанницы Бестужевских курсов и развитие отечественной науки трудового права (А. Е. Семенова, З. Р. Теттенборн, П. Д. Каминская) // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 546–560. О ней также говорилось выше.

[494] См.: Семенова А. Е. Очерки советского трудового права. Харьков, 1923 (работа затем переиздавалась).

[495] См.: Войтинский И. С. Рецензия // Вопросы труда. 1923. № 5–6. С. 142–143.

позволялось, но вскоре даже сомнения в «эксплуататорской сущности буржуазного трудового права» уже не допускались.

Проявлялся интерес исследователей и к международному трудовому праву. Однако в советский период к деятельности и актам МОТ традиционно культивировалось чаще негативное, в лучшем случае – настороженное отношение. Уже первые публикации в советской печати на этот счет были выдержаны в критическом ключе. Так, например, Б. Кац писал, что при характеристике деятельности МБТ нельзя не впасть в сатирический тон, а его первого директора социалиста А. Тома он называл фактически изменником интересам рабочего класса[496]. Впрочем, некоторые публикации 1920-х гг. были достаточно объективны[497].

Принятие КЗоТ 1922 г. также несколько оживило компаративные исследования. В этой связи интересна первая крупная публикация по отдельному институту трудового права – трудовой договор К. М. Варшавского (1893–1981)[498]. Он широко использовал дореволюционные труды ученых, а также дореволюционное и зарубежное законодательство. Эту работу его коллеги осудили за отсутствие строго марксистского подхода, но назвали лучшей из всего написанного по трудовому праву[499]. В другой своей работе «Трудовое право СССР» К. М. Варшавский утверждал, что первое обширное исследование, посвященное советскому трудовому праву, вышло в Женеве в 1924 г. под эгидой МОТ[500]. В своем исследовании он также обращался к западноевропейскому законодательству, сравнивая отдельные институты советского трудового права с зарубежными (коллективный договор, биржи труда и др.). Его сложно отнести к ученым-компаративистам, но он совершенно свободно ориентировался в зарубежном законодательстве, при

---

[496] См.: Кац Б. Деятельность Международного бюро труда при Лиге Наций // Вопросы труда. 1923. № 4. С. 48–52.

[497] См.: Кейлин А. Д. Новое обсуждение Конвенции о восьмичасовом рабочем дне // Право и жизнь. 1926. Кн. 6–7. С. 119–120; Кравченко Н. Н. Пути разрешения рабочего вопроса и проблема охраны труда в капиталистической Европе // Труды БГУ. Минск, 1928. № 21. С. 97–121.

[498] См.: Варшавский К. М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. Пг., 1923.

[499] См.: А. Л. Рецензия // Вопросы труда. 1923. № 10–11. С. 240–242.

[500] См.: Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 7.

необходимости сравнивал нормы иностранных законов между собой и с КЗоТ.

В начале 1920-х гг. Наркомат социального обеспечения РСФСР в течение двух лет (1921–1922 гг.) выпускал журнал «Вопросы социального обеспечения». В этом журнале публиковались не только текущие нормативные акты и циркуляры по социальному обеспечению, но и статьи-комментарии, в том числе приближенные по содержанию к научно-практическим. Кроме того, в названном журнале имелась рубрика «За границей», где давался довольно взвешенный обзор законодательства о регулировании социального страхования в Германии, Италии, Англии и др.[501]

Большую роль в развитии науки трудового права, в том числе ее сравнительно-правовой составляющей, сыграл ведомственный журнал НКТ «Вопросы труда». На его страницах публиковали свои теоретические статьи практически все советские ученые-трудовики, давались обзоры новых зарубежных законов, помещались рецензии на последние монографии иностранных ученых. Практически в каждом номере журнала до конца 1920-х гг. имеются статьи сравнительно-правового характера (журнал был закрыт в 1933 г.).

Развитие сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения с начала 1930-х до середины 1950-х гг. Этот период был для советской компаративистики наименее плодотворным из-за идеологического давления, происходит принципиальное изменение в самом подходе к изучению зарубежного опыта, возможности его сравнения с советскими аналогами. Об этом мы ужке писали выше. Даже видные ученые, ведущие дискуссию с представителями русской эмиграции и иностранными коллегами, опирались не столько на факты, сколько на идеологическое неприятие. Так, С. Шварц, эмигрант «первой волны», поместил в немецком журнале статью, где утверждал, что в СССР «производство – все, а рабочий – лишь фактор производства» и что администрация принадлежит «к новому господствующему классу». Ему достаточно эмоционально, хотя и далеко не коррек-

[501] См.: Крейнин Г. Законодательство о регулировании страхования от безработицы за границей // Вопросы социального обеспечения. 1921. № 5–6. С. 54–57; Его же. Некоторые данные о страховании и обеспечении в современной Германии // Там же. 1922. № 2. С. 44–48.

тно возражал И. С. Войтинский, назвав зарождающуюся теорию социализации трудового права проявлением социал-фашизма[502]. Примечательно, что под это идеологическое клише подводились любые учения, не вписывающиеся в идеологические рамки крепнущего сталинизма.

Этому способствовало то, что с начала 30-х гг. XX в. советскими идеологами категорически отрицалась теория социализации трудового права, широко распространенная в западных странах. Любое неверное высказывание могло привести к обвинению в уклоне или даже «вредительстве на научном фронте». В порядке вещей было «навешивание идеологических ярлыков», что коснулось многих ведущих ученых. Даже сама попытка проведения сравнительного анализа могла быть рассмотрена как идеологическая крамола. Особенно усердствовал З. З. Гришин, сам впоследствии репрессированный. Так, К. М. Варшавский был им обвинен в «извращении классовой сущности трудового права», П. Д. Каминская – «в маскировке своих буржуазных установок» и в воспроизведении «буржуазной дребедени о коллективных договорах», поскольку последняя в своих работах обращалась к трудам немецких ученых и анализу иностранного законодательства. И. С. Войтинскому также приписывались «ошибки буржуазного характера»[503].

В названный период начали издаваться учебники по трудовому праву, авторами которых были ведущие советские ученые[504]. Зарубежному опыту в них уделялось крайне малое внимание, чаще всего в виде критики с классовых позиций, либо он игнорировался.

Впоследствии, вплоть до середины 1950-х гг., критика зарубежного опыта носила крайне тенденциозный характер, а сама

[502] См.: Войтинский И. С. Революционный марксизм в борьбе против социал-фашистских установок в трудовом праве // Советское государство. 1933. № 3. С. 84–85.

[503] См.: Гришин З. К вопросу об экономических и правовых категориях по труду в КЗоТ // Вопросы труда. 1933. № 8. С. 67–78.

[504] См.: Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. М., 1944; Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право. М., 1952; Генкин Д. М. Трудовое право. М., 1931; Гришин З. З. Советское трудовое право. М., 1936; Пашерстник А. Е., Марченко В. П. Советское трудовое право. М., 1940; Советское трудовое право / Под ред. К. П. Горшенина, Р. П. Орлова, В. М. Догадова, Я. И. Карасева. М., 1939 и др.

попытка сравнения стала почти невозможной. Многие теоретические посылки в советских публикациях строились на отрицании предшествующего опыта. Ученые-трудовики, ориентируясь на официальные установки, всячески подчеркивали самобытность советской науки и ее теоретических разработок, советского трудового законодательства, неприменимость опыта капиталистических стран[505]. Выход СССР из МОТ после начала войны с Финляндией по сути закрыл тему международного трудового права в советской науке.

Развитие сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения с середины 1950-х до начала 1990-х гг. В этот период было определенное «оживление» и повышение результативности сравнительного отраслевого правоведения, но при сохранении прежней идеологической заданности. В конце 1950 – начале 1960-х гг. начал возрождаться интерес к зарубежному и сравнительному трудовому праву[506]. Но в целом идеологическое давление на ученых практически не ослабло и «антиимпериалистическая» направленность отражалась даже в названиях исследований[507]. Все это не позволило в полном объеме, достаточно объективно оценить и использовать зарубежный опыт.

---

[505] См.: Семенова А. Современные проблемы трудового права // Советское государство и революция права. 1930. № 8–9, С. 16–20; Троицкий И. Трудовое право – советское право // Советское государство и революция права. 1930. № 1. С. 97–122 и др.

[506] См.: Догадов В. М. Правовое регулирование труда при капитализме (до Второй мировой войны) М., 1959; Иванов С. А. Международная организация труда и профсоюзные права в капиталистических странах. М., 1959; Киселев И. Я. Капитализм и рабочая молодежь. М., 1964; Пашерстник А. Е. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1955; Усенин В. И. Реформизм и буржуазное социальное законодательство. М., 1967; Усенин В. И., Баглай М. В. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1963 и др.

[507] См.: Андросов В. А. Методы борьбы американских монополий против рабочего класса. М., 1958; Баглай М. В. Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. М., 1960; Баглай М. В. Капитализм и «социальная демократия». М., 1970; Баглай М. В., Усенин В. И. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. М., 1964; Современное трудовое законодательство на службе монополий (Очерки) / Под ред. Н. Г. Александрова. М., 1962; Усенин В. И. Классо-

В рассматриваемый период получили развитие четыре уровня сравнительно-правовых исследований, о которых упоминалось выше:

1) сравнительно-правовые исследования контрастирующих правовых систем: капиталистической и социалистической;

2) сравнительно-правовые исследования однотипных правовых систем, в том числе социалистического права;

3) сравнительно-правовые исследования советского трудового права, права социального обеспечения и международного трудового права, права социального обеспечения;

4) сравнительно-правовые исследования общесоюзного законодательства о труде и социальном страховании и законодательства союзных республик.

В первом случае различия виделись в сущности противоположных социально-экономических систем, а во втором – только в формах выражения права, обусловленных географическими особенностями страны, культурными условиями и др. В советской науке сравнительного трудового права и права социального обеспечения выделяли познавательную и практическую значимость сравнительно-правовых исследований. Но собственно практическую значимость зарубежного опыта советские ученые связывали главным образом с опытом социалистических европейских стран, о чем речь пойдет ниже.

Сравнительно-правовые исследования трудового права и права социального обеспечения в капиталистических странах. Особое внимание в таких исследованиях уделялось разоблачению антикоммунизма и антисоветизма, «давался отпор нападкам на советское трудовое право со стороны идеологических противников социализма». Общепризнанным был тезис о том, что идеологическая борьба по проблемам труда – это часть общей борьбы между капитализмом и социализмом[508]. Ученые утверждали, что в этой борьбе идеи социализма и советского законодательства о труде все более активно влияют на регулирование трудовых отношений в капиталистических странах и все шире «пробивают себе дорогу».

вая борьба и буржуазное трудовое законодательство на новом этапе общего кризиса капитализма. М., 1961 и др.

[508] Труд, право, идеология / Под ред. С. Л. Зивс. М., 1982. С. 4, 148–168.

Для рассматриваемого советского периода были характерны типизация национальных правовых систем по классовому признаку, идеи несравнимости социалистического и буржуазного права с точки зрения возможной рецепции зарубежного опыта. Советские ученые при рассмотрении сравнительно-правовых проблем основное внимание уделяли идентификации социалистического трудового права и права социального обеспечения как права нового типа по сравнению с буржуазным правом. По этому поводу в западной литературе отмечалось, что советские компаративисты даже не предпринимали попыток создания каких-либо теорий, касающихся анализа правовых систем. Их основная миссия сводилась главным образом к демонстрации уникальности советского права[509]. Объектом критики стали также наиболее распространенные буржуазные экономические, социологические и юридические теории труда, трудовых отношений, занятости, безработицы и заработной платы[510].

Изучение трудового и социального законодательства капиталистических стран продолжилось и в дальнейшем[511]. Более того, с 1960-х гг. роль таких исследований несколько повысилась, а вышеназванные ученые готовили публикации с активным использованием нового на то время зарубежного законодательства и научной литературы. Советские авторы достаточно объективно констатировали рост благосостояния рабочих и их социальной защищенности в странах Запада, повышение стандартов труда, рост коллективно-договорной практики и участия рабочих в прибылях предприятий. Но вывод был при этом двусмысленный: никакое улучшение благосостояния и правового положения рабочих не решает классовой проблемы, а сделать это может только победа социализма. Но если отбросить идеологический антураж, то можно

[509] Clenton M., Gordon M., Osakwe Ch. Comparative Legal Traditions. N. Y., 1985. P. 9.

[510] См.: Киселев И., Мошенский М. Буржуазные теории труда на службе монополий. М., 1965.

[511]См.: Жарков Б. Н. Основные положения трудового законодательства в капиталистических странах. М., 1978; Киселев И. Я. Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971; Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. А. С. Иванова. М., 1974. С. 418–560; Цивилев Р. М., Рогожин В. В. Социальное страхование при капитализме: Мифы и реальность. М., 1977 и др.

отметить, что лучшие советские компаративисты смогли довольно объективно отразить типы трудового права и модели социального партнерства в странах Запада, дали сравнительную характеристику институтов трудового права.

В рассматриваемый период сравнительно-правовые исследования по трудовому праву и праву социального обеспечения приобретали многогранный характер. Несмотря на господство в советской теории права позитивистской концепции права, в советской науке сравнительного трудового права ученые не ограничивались формальным анализом законодательства капиталистических стран. Этот анализ, как правило, сопровождался характеристикой проводимой государством социальной политики, социальных реформ, текущей судебной практикой, буржуазных доктрин, концепций.

Сравнительно-правовые исследования трудового права и права социального обеспечения зарубежных социалистических стран. Особое место в сравнительно-правовых исследованиях занимали работы советских ученых, посвященные трудовому законодательству европейских социалистических стран и развивающихся стран социалистической ориентации. По идеологическим причинам им был дан «зеленый свет». Советские ученые рассматривали изучение и обобщение опыта различных социалистических стран как одну из важных задач советской науки трудового права и права социального обеспечения. Многими учеными отмечалось влияние (заимствование) советской системы трудового права и права социального обеспечения в качестве образца для построения национальных систем права в государствах народной демократии. Но при этом ученые писали, что использование опыта советского трудового права социалистическими странами не является «слепым копированием», а применяется этими странами с учетом конкретных политических и экономических условий, с учетом национальных особенностей и традиций данной страны. Практически всеми исследователями отмечалось, что правовое регулирование трудовых отношений, социального обеспечения трудящихся во всех странах социализма основывается на общих принципах социалистического трудового права. Это, по мнению авторов, обусловлено «характером социализма как передового общественного строя, его экономическими законами и широким использованием социалистическими странами опыта СССР». Так,

В. К. Миронов в качестве целей своего сравнительно-правового исследования института трудового договора в социалистических странах называл стремление «показать единство правового регулирования трудового договора, вытекающее из единства лежащих в его основе принципов трудового права, и разнообразие правовых форм решения аналогичных правовых проблем в отдельных странах»[512]. Перу этого же автора принадлежит и развернутое учебное пособие, посвященное трудовому праву европейских социалистических стран[513].

На рубеже 1970–1980-х гг. прошлого века довольно регулярно проводились встречи юристов-трудовиков социалистических стран, научные международные конференции ученых-трудовиков социалистических стран с публикацией работ восточноевропейских трудовиков[514]. Еще ранее их статьи стали появляться в советских юридических журналах[515]. Предмет исследования составляли проблемы кодификации законодательства о труде социалистических стран, правового статуса личности в трудовом праве, роли трудового коллектива в управлении предприятием. Особое внимание уделялось сравнительно-правовому анализу отдельных институтов трудового права[516]. В сравнительно-правовом ключе рассматривались основные правовые формы социального обеспечения, виды социального обеспечения (пособия, пенсии, социальное обслужи-

---

[512] Миронов В. К. Трудовой договор в социалистических странах. М., 1975. С. 10.

[513] Миронов В. К. Трудовое право европейских социалистических стран. М., 1963.

[514] См.: например: Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса / Под ред. С. А. Иванова и др. М., 1981. (Материалы международной научной конференции в Праге).

[515] См.: Каленска М., Маржик И. Развитие трудового права в Чехословакии и потребности практики // Советское государство и право. 1967. № 2; Надь Л. Кодекс законов о труде Венгерской Народной Республики // Правоведение. 1970. № 6; Шуберт В. Развитие польского трудового права и его науки // Советское государство и право. 1967. № 5 и др.

[516] См.: Кодификация законодательства о труде социалистических стран / Под ред. С. А. Иванова. М., 1979; Миронов В. К. Трудовой договор в социалистических странах. М., 1975; Трудовой коллектив и личность в социалистических странах. М., 1986; Трудовое право социалистических стран / Отв. ред. О. В. Смирнов. М., 1981.

вание и др.), отмечалось, что социалистическими странами накоплен собственный богатый опыт правового регулирования социального обеспечения и там самым сделан вклад в «сокровищницу коллективного опыта всего социалистического лагеря»[517].

В рассматриваемый период особое внимание в рамках советского сравнительного трудового права уделялось развивающимся странам социалистической ориентации Азии, Африки, Латинской Америки. Сравнивались нормативные акты о труде развивающихся стран с указанием на общие закономерности и национальные особенности правового регулирования[518].

На базе научных изысканий в советский период сформировались учебные дисциплины сначала зарубежного, а затем сравнительного трудового права. Авторами первых таких учебников были И. С. Войтинский и А. Е. Пашерстник[519]. Новое современное поколение учебников по зарубежному и сравнительному трудовому праву связаны с именем И. Я. Киселева, о чем будет сказано ниже.

Сравнительно-правовые исследования советского трудового права, права социального обеспечения и международного трудового права, права социального обеспечения. Начиная с 60-х гг. XX в. в советском сравнительном трудовом праве и праве социального

[517] См.: Миронов В. К. Трудовое право европейских социалистических стран. М., 1963. С. 219–257; Его же. Социальное страхование рабочих и служащих в европейских социалистических странах. М., 1977; Рябушкин Т. В., Галецкая Р. А. Социальное обеспечение в социалистических странах. М., 1984; Цивилев Р. М. Законодательство зарубежных социалистических стран о пенсиях по старости. М., 1984; Гусов К. Н. Общая характеристика трудового права зарубежных социалистических стран. М., 1986; Шайхатдинов В. Ш. Право социального обеспечения: На материалах зарубежных европейских социалистических стран. Свердловск, 1986 и др.

[518] См.: Муцинова Н. А. Трудовое право развивающихся стран. М., 1989; Жарков Б. Н. Основные положения трудового законодательства в развивающихся странах Азии и Африки. М., 1979; Его же. Коллективно-договорное регулирование труда в развивающихся странах Азии и Африки. М., 1972; Его же. Права и роль профсоюзов в развивающихся странах Азии и Африки. М., 1975 и др.

[519] См.: Войтинский И. С. Трудовое право. Ч. 1: Диктатура буржуазии и трудовое право. М., 1934; Пашерстник А. Е. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1955; Его же. Трудовое право стран народной демократии. М., 1955.

обеспечения получил развитие еще один уровень сравнительно-правовых исследований – это международно-правовое «измерение» советского и зарубежного законодательств, их соответствия международным нормам. При этом для советской науки не имело значения, идет ли речь об однотипных или контрастирующих системах права, т. к. международные нормы о труде в процессе их разработки становятся результатом воздействия различных правовых систем[520]. В советской литературе отмечалось, что участие в МОТ Советского Союза, Украины, Белоруссии и ряда социалистических стран в подготовке конвенций и рекомендаций создает все более благоприятные условия для принятия прогрессивных международных норм о труде. С. А. Иванов писал, что международное регулирование труда представляет собой разновидность защиты прав человека, институт которой успешно утверждается в современном международном праве, и официальное признание трудовых прав в качестве неотъемлемых прав человека значительно усиливает международную охрану труда. Конвенции и Рекомендации МОТ, по мнению ученого, содержат тот минимум прав, который должен быть представлен трудящимся[521]. С. А. Иванов обосновывал также дуалистическую концепцию соотношения международного трудового права и национального трудового законодательства, отмечая самостоятельность этих правовых систем, с одной стороны, и взаимовлияние – с другой. При этом он подверг критике буржуазную монистическую теорию о примате международного права над национальным правом – теорию, согласно которой люди обладают прирожденными правами, стоящими выше суверенных прав государства. Иными словами, для применения норм международного трудового права необходимо их закрепление в национальном трудовом законодательстве. Будучи воспринятыми законодателем, международные нормы становятся национальными, частью национального права. Впоследствии эта теория нашла поддержку и дальнейшую разработку в трудах Э. М. Аметистова. Он назвал эту теорию соотношения международного права и внутригосударственного трудового права теорией диалектического дуализма[522].

---

[520] См. подробнее: Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964. С. 12.

[521] Там же. С. 45.

[522] См.: Аметистов Э. М. Международное право и труд. М., 1982.

Сравнительно-правовые исследования союзного и республиканского законодательств о труде и социальном обеспечении. Эти исследования в значительной мере были «ответом на вызов» практики кодификации законодательства о труде, разработкой проектов общесоюзного кодифицированного акта о труде. Образование СССР и принятие Конституции СССР в 1924 г. поставили на повестку дня вопрос о принятии общесоюзных основ законов о труде и их соотношения с кодексами законов о труде союзных республик. Первый проект сводного закона под названием «Основные законы о труде СССР» был разработан еще в 1924 г. В его подготовке и обсуждении приняли участие И. С. Войтинский, Е. Н. Данилова, П. Д. Каминская, В. В. Шмидт и др.[523] Между тем разработка кодифицированного общесоюзного трудового законодательства затянулась на долгие годы, только в 1970 г. были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде[524], а в течение 1971–1973 гг. новые кодексы законов о труде союзных республик. Одной из причин столь длительной законодательной работы был поиск необходимого соотношения союзного и республиканского законодательства о труде. По этой проблеме велись активные дискуссии. Одни ученые-трудовики ратовали за принятие КЗоТ СССР, который призван обеспечить единство правового регулирования трудовых отношений, а союзным республикам предоставить право принимать отдельные законы[525]. Другие ученые не соглашались с такой формой кодификации, отмечая, что принятие общесоюзного КЗоТ игнорирует союзно-республиканскую природу советского трудового законодательства[526]. Именно эта позиция впоследствии и была воспринята за-

[523] См.: Войтинский И. С. Трудовое право. М., 1928; Данилова Е. Н. К проекту Кодекса основных законов о труде СССР // Советское право. 1925. № 3 (15). С. 11–15; Каминская П. Д. Очерки трудового права. М., 1927; Шмидт В. В. Наше трудовое законодательство. М., 1926.

[524] Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

[525] См., например: Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 92–99.

[526] См.: Александров Н. Г. Теоретические вопросы кодификации законодательства о труде союзных республик // Советское государство и право. 1957. № 4. С. 28; Москаленко Г. К. К вопросу о кодификации советского законодательства о труде // Вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1957. С. 120–123.

конодателем. Это означало, что республиканские кодексы законов о труде должны не только конкретизировать и развивать общесоюзные Основы законодательства о труде, но и самостоятельно регламентировать многие важные вопросы, не регулируемые общесоюзным законодательством[527].

Наиболее полно критерии соотношения общесоюзного и республиканского законодательств о труде были обоснованы в исследовании К. П. Горшенина, который выделял: 1) нормы, относящиеся к исключительной компетенции СССР (принципы дифференциации советского законодательства о труде, права профсоюзов, порядок рассмотрения трудовых споров, основы социального страхования); 2) нормы, относящиеся к совместной компетенции Союза ССР и союзных республик (коллективный договор, трудовой договор, рабочее время и время отдыха и др.); 3) нормы, отнесенные к исключительному ведению союзной республики; 4) нормы, издаваемые по своему усмотрению союзной республикой сверх указанных выше, в пределах своих суверенных прав; 5) нормы, возлагающие регулирование в подзаконном порядке некоторых условий труда, составляющие прерогативу союзной республики, на органы государственного управления республики[528]. Он писал, что будущие кодексы законов о труде союзных республик при единстве принципов и одинаковом уровне закрепленных в них гарантий трудовых прав не превратятся в кодексы-близнецы. В них будут различия, но они не возникнут произвольно, а будут вытекать из особенностей исторического, национального развития республик[529]. Таким образом, сравнительно-правовой метод исследования предполагал анализ правового регулирования трудовых отношений в СССР в ключе принципов единства и дифференциации. Единство союзного и республиканского законодательства о труде не исключало, по мнению ученых, некоторых различий между ними, но при этом нельзя забывать о пределах дифференциации республиканского трудового законодательства. Так, З. К. Симорот отстаивал идею «обеспе-

[527] Астрахан Е. А., Каринский С. С. Теоретические вопросы систематизации советского трудового законодательства // Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. М., 1962. С. 392–393.

[528] См.: Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде. М., 1967. С. 100–106

[529] Там же. С. 131.

чения единства, сближения правового регулирования трудовых отношений, осуществляемых союзными республиками, углубление унификации законодательства о труде». Но этот процесс, по мнению ученого, не должен привести к полной унификации этого законодательства. Каждая союзная республика должна сохранить право в пределах своей компетенции выбирать наиболее целесообразные решения отдельных вопросов правового регулирования трудовых отношений[530].

В этой связи другой срез сравнительно-правовых исследований был связан с анализом кодексов законов о труде союзных республик, выявлялись уже апробированные нормы трудового законодательства в отдельных союзных республиках, которые могли бы быть восприняты теми союзными республиками, где таких норм нет. Так, в литературе приводилось немало примеров, когда отдельные положения республиканского законодательства о труде могли быть восприняты кодексами других союзных республик, что в конечном счете обеспечивало бы единство советского законодательства о труде[531]. В. И. Смолярчук при анализе республиканских КЗоТ 1971–1973 гг. отмечал, что эти кодексы полностью воспроизвели все нормативные положения Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. Вместе с тем он отмечал «незначительные расхождения, которые проявляются в структуре кодексов, наименованиях отдельных статей, их содержании»[532].

В заключение подчеркнем, что названные уровни сравнительно-правовых исследований советского периода не утратили своего значения и в настоящее время, но получили «новое звучание». Например, рассмотренные выше два среза соотношений, с одной стороны, союзного и республиканского законодательства о труде, с другой – законодательства о труде отдельных союзных республик, актуальны в ключе современного анализа соответственно федерального законодательства о труде и законодательства субъектов Федерации, муниципальных образований.

---

[530] См.: Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде. Киев, 1988. С. 241–260.

[531] См.: Там же. С. 253–259.

[532] Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 94–111.

Одним из наиболее ярких исследователей зарубежного трудового права был **Вячеслав Иванович Усенин.** К сожалению, о нем известно очень немного. В 1956 г. в Институте внешней торговли он защитил кандидатскую диссертацию на тему «Вопросы правового регулирования трудовых отношений в современной Австрии» (научный руководитель – крупный специалист по римскому праву, профессор И. С. Розенталь), а в 1968 г. – в ИГП АН докторскую диссертацию «Социальное законодательство и социальное партнерство в странах капитала (социально-правовые аспекты современных отношений между трудом и капиталом)». Официальными оппонентами являлись ученые-трудовики профессора Н. Г. Александров, С. А. Иванов, а также Н. А. Сидоров (последний – специалист по проблемам государства и права ФРГ). Большую часть научной деятельности он осуществлял в рамках НИИ, в том числе в Институте международного рабочего движения АН СССР. По совместительству он преподавал в ряде вузов, в том числе в МГУ и Университете дружбы народов им. П. Лумумбы, профессор. Последние его публикации датируются началом 80-х гг. XX в.

В советской науке трудового права особое место занимают специальные исследования В. И. Усенина, посвященные *социальному партнерству*[533]. Этой проблемы он в той или иной мере касался и в других своих исследованиях[534]. Буржуазные концепции социального партнерства он подразделил на две группы в зависимости от круга субъектов. Первую группу он назвал индивидуалистическими концепциями социального партнерства, поскольку эти доктрины затрагивают отношения работников организации и конкретного работодателя. Другая группа концепций объединена названием коллективистской концепции социального партнер-

[533] Усенин В. И. Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968; Его же. Социальное законодательство и социальное партнерство в странах капитала (Социально-правовые аспекты современных отношений между трудом и капиталом): Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1968.

[534] Усенин В. И. Теория и практика «человесеских отношений» – одна из форм борьбы монополий против рабочего класса // Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС: Сб. М., 1960. С. 232–246; Его же. Классовая борьба и буржуазное трудовое законодательство на новом этапе общего кризиса капитализма. М., 1961; Его же. Реформизм и буржуазное социальное законодательство. М., 1967 и др.

ства и охватывает отношения между профсоюзами и предпринимательскими организациями.

Ученый утверждал, что «…Воплощая идею классового сотрудничества, теория социального партнерства охватывает целый конгломерат различных по своему происхождению и содержанию буржуазных концепций, призванных создать извращенное представление о характере капиталистических производственных отношений, замаскировать эксплуатацию, способствовать подавлению классовой борьбы пролетариата»[535]. Господство государственной марксистско-ленинской идеологии не допускало иных заключений. Но вместе с тем его исследования отличались довольно полным анализом теоретических концепций классового сотрудничества, основанном на иностранных первоисточниках и зарубежном законодательстве, практике его применения в ключе этих буржуазных концепций. В работах ученого подчеркивалось, что, несмотря на демагогический, лживый характер теории социального партнерства, она не лишена практического смысла, подкреплена государственными организационными мерами, оказывает несомненное влияние на развитие трудового законодательства в зарубежных странах. После таких заявлений следовало вновь писать о необходимости вести упорную идеологическую борьбу, разоблачать их эксплуататорскую сущность. Так, В. И. Усенин обоснованно утверждал, что в большинстве капиталистических стран положения коллективных договоров об условиях труда работников являются нормами объективного права. В этом вопросе он дискутировал с В. М. Догадовым и рядом других советских авторов, ссылавшихся на то, что при капитализме рабочие организации не могут выполнять законодательных функций, а право не может выполнять «общую волю» антагонистических классов. Отсюда, казалось бы, следовал вывод о том, что на Западе коллективный договор как раз и является результатом компромисса, согласовывает интересы капиталистов и трудящихся. Но В. И. Усенин, опираясь на авторитет Н. Г. Александрова, утверждал следующее: «Компромисс по конкретным условиям труда нельзя считать подтверждением принципиальной приемлемости эксплуататорской си-

[535] Усенин В. И. Социальное партнерство или классовая борьба? С. 21.

стемы для рабочего класса»[536]. Но если «снять» с этих исследований продиктованные временем идеологические наслоения, то с очевидностью проявляется высокий уровень проведенных сравнительно-правовых исследований теории социального партнерства в трудовом праве зарубежных стран, применимость и необходимость учета зарубежного опыта.

Примечательно, что Вячеслав Иванович достаточно подробно анализировал основные проблемы социального партнерства в странах Запада начиная от соотношения государственного вмешательства и автономии социальных партнеров до коллективных переговоров, коллективных договоров и принудительного арбитража по установлению условий труда. Он выделял такие проблемы, как эволюция правового статуса профсоюзов как представителей работников, конфликты между руководством профсоюзов и органами фабрично-заводского представительства, различные концепции участия работников в управлении организацией. Его исследования очень информативны, отличаются высоким уровнем обобщения и систематизации. Несмотря на однобокий идеологический уклон, исследования ученого дают обширную «информацию к размышлению».

Ученый отмечал две тенденции развития буржуазного трудового права – антирабочую и реформистскую в виде уступок борьбе трудящихся. Особо подчеркивалось, что нормы трудового законодательства об уступках помогают трудящимся бороться за свои права и интересы, хотя и остаются при этом вредны для рабочего класса. Буржуазно-реформистские оценки законодательства об уступках трудящимся преувеличивают роль этих уступок за счет отказа от забастовок и классовой борьбы[537].

Предметом исследования ученого стало *социальное страхование рабочих и служащих*. Он подчеркивал принципиальное от-

---

[536] Усенин В. И. Социальное законодательство и социальное партнерство в странах капитала (Социально-правовые аспекты современных отношений между трудом и капиталом): Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1968. С. 19.

[537] См.: Баглай М. В., Усенин В. И. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. М., 1964. С. 59–67; Усенин В. И., Баглай М. В. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1963. С. 19–20.

личие правовой организации частного страхования трудящихся предприятий в конце XIX в. и частного социального страхования в середине XX в. Если в первом случае пенсии и другие социальные выплаты предоставлялись исключительно по желанию работодателя, то во втором – страхование трудящихся на предприятии стало оформляться в виде положений коллективного договора как результат коллективных переговоров работодателя и представителей профсоюзов[538]. В совместной работе М. В. Баглая и В. И. Усенина выделены две основные системы социального обеспечения в буржуазных странах: социальное страхование (государственное и частное) и государственное социальное вспомоществование. Последняя, по их мнению, не имела юридических гарантий и «неизменно была связана с унизительной процедурой проверки нуждаемости». В качестве общих черт буржуазного социального страхования назывались следующие: 1) отсутствие единой системы социального страхования; 2) ограниченная сфера его действия; 3) обязательное участие рабочих и служащих в финансировании страховых взносов; 4) установление высокого пенсионного возраста и низкого размера пенсий и пособий; 5) отстранение трудящихся от руководства вопросами социального страхования[539]. Отмечалось, что участие рабочих коллективов в переговорах с предпринимателями способствовало повышению уровня гарантий частного страхования трудящихся предприятий[540].

В. И. Усенин исследовал и такую достаточно своеобразную проблему, как *капиталистическое предприятие в трудоправовом контексте*. Он рассмотрел понятие и виды современных ему капиталистических предприятий, соотношение капиталистического предприятия и его собственника, предпринимателя и управляюще-

[538] См.: Усенин В. И. Социальное обеспечение: преимущества социалистического строя // Рабочий класс и современный мир. 1981. № 4. С. 132–137; Его же. Пенсионное обеспечение трудящихся в капиталистических странах // Советское государство и право. 1982. № 2. С. 90–97 и др.

[539] См.: Усенин В. И., Баглай М. В. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., 1963. С. 176–182; Баглай М. В., Усенин В. И. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. М., 1964. С. 222–314.

[540] См.: Жарков Б. Н., Машезерская Л. Я., Усенин В. И. Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии. М., 1972. С. 148–184.

го. Определенное внимание он уделил сфере социального влияния предприятия. Его вывод свелся к тому, что на современном капиталистическом предприятии рамки хозяйской власти расширяются[541].

В своих последних работах Вячеслав Иванович отмечал количественный рост нормативных актов и качественные изменения в регулировании буржуазных трудовых отношений. Это касалось, по его мнению, резкого расширения использования правовых средств и усиления роли буржуазного государства в регулировании трудовых отношений, возрастания роли трудового права в политической и идеологической борьбе, наличия опыта преобразования буржуазного трудового права на новых демократических основах[542].

Эрнест Михайлович Аметистов (1934–1998) родился в Ленинграде 17 мая 1934 г. В 1958 г. окончил юридический факультет МГУ. Затем до 1966 г. работал редактором в издательствах «Юридическая литература» и «Международные отношения». С 1966 по 1976 г. он трудился старшим научным сотрудником Института международного рабочего движения АН СССР, где его коллегами были такие известные отечественные трудовики, как В. И. Усенин и Б. Н. Жарков. Отделом института в то время заведовал М. В. Баглай. В 1971 г. Эрнест Михайлович защитил кандидатскую диссертацию на тему «Международное трудовое право и рабочий класс». С 1976 по 1991 гг. он являлся ведущим научным сотрудником ВНИИ Советского законодательства, в 1984 г. защитил докторскую диссертацию «Факторы имплементации международного права (на примере международных норм о труде)».

Участвовал в правозащитном движении, один из организаторов и авторов Устава историко-просветительского общества «Мемориал», член московской Хельсинской группы. Принимал участие в работе многих международных конференций по защите прав и свобод человека, гуманитарному сотрудничеству. Наконец, с 1991 г. до своей смерти 7 сентября 1998 г. он был судьей Конституционного Суда РФ. Ученый совмещал научную и законотворческую деятельность: в 1990–1991 гг. был экспертом Конституцион-

[541] См.: Усенин В. И., Каленский В. Г., Маслов В. И. Современное капиталистическое предприятие. М., 1971. С. 93.

[542] См.: Усенин В. И. Буржуазное трудовое право: новые явления и классовая борьба // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 235–242.

ной комиссии РФ, а в 1993 г. – представителем Конституционного Суда РФ в Конституционном совещании, участвовал в подготовке проекта Конституции РФ. Он также участвовал в подготовке ряда других законопроектов.

Э. М. Аметистов был членом Российской ассоциации международного права, членом Союза журналистов РФ, заслуженным деятелем науки РФ. Автор более 140 публикаций, в том числе 9 монографий и обзоров.

Он известен как исследователь международного трудового права, а основные его работы были опубликованы в 70–80-е гг. прошлого века. В эти годы исследования в указанной области проводились под лозунгом: «Идеологическая борьба по проблемам труда является частью общей борьбы между капитализмом и социализмом». Именно в этом ключе освещалась, как писал Э. М. Аметистов, «идеологическая борьба в Международной организации труда между представителями революционного крыла международного рабочего движения и представителями буржуазно-консервативных и реформистских кругов»[543]. Ученый выделял *три политические концепции международного трудового права*, под воздействием которых стало формироваться и развиваться международное трудовое право. Согласно первой концепции, т. е. с позиции представителей капиталистических предпринимателей и буржуазных политических деятелей, международное трудовое право служит своеобразным регулятором капиталистической конкуренции и средством сдерживания классовой борьбы. В соответствии со второй концепцией, т. е. с позиций реформистского крыла рабочего движения, международное трудовое право оценивается как средство политики «социального мира», «классового сотрудничества» и уступок капиталу. Третья концепция связана с позицией представителей революционного крыла рабочего класса, которые в международном трудовом праве видели средство борьбы пролетариата для достижения своих конечных целей – освобождения от капиталистической эксплуатации рабочего класса[544]. Именно эту позицию ученый

[543] См.: Аметистов Э. М. Идеологическая борьба в Международной организации труда // Труд, право и идеология. М., 1982. С. 86–105.

[544] См.: Аметистов Э. М. Международное трудовое право и рабочий класс. М., 1970. С. 23–33; Его же. Международное право и труд. М., 1982. С. 29–30.

считал верной, а другие подверг критике с позиций марксистско-ленинской теории классовой борьбы.

Особое место в его исследованиях занимали проблемы *воздействия, которое оказывает рабочее движение, классовая борьба трудящихся на международные трудовые нормы*, и насколько эти нормы соответствуют интересам трудящихся разных стран[545]. Несмотря на идеологическую «оболочку» проводимых исследований, по своему содержанию они сочетали единство теории и практики международного трудового права. Так, Э. М. Аметистов рассматривал международное трудовое право в качестве подотрасли международного права, регулирующего отношения между государствами в целях защиты трудовых прав и улучшения условий труда. Не отрицая его публичной природы, тем не менее, полагал, что в его сферу включаются отношения, возникающие между государством и индивидами в связи с осуществлением последними их трудовых прав. Критикуя, как в то время квалифицировалась, буржуазную теорию международной правосубъектности индивида, ученый все же проводил идею о том, что международные мероприятия по улучшению условий труда и защите трудовых прав индивидов осуществляются не прямо, а только через посредство государства, которое берет на себя соответствующие международно-правовые обязательства[546].

В работах ученого мы находим довольно развернутый анализ международно-правовых норм МОТ и практики их применения. Однако автор не ограничивается таким анализом и формулирует целую программу мероприятий, которые необходимо реализовать в сфере нормотворчества МОТ. Так, ученый предлагал мероприятия по расширению участия профсоюзов в подготовке конвенций и рекомендаций МОТ, по принятию новых и пересмотру старых международных норм по отдельным проблемам трудового права, в частности, речь шла о принятии новых конвенций о свободном осуществлении профсоюзных прав, о труде женщин в современном мире, о праве трудящихся на участие в управлении предприятием и др. Ученый также ратовал за усовершенствование работы международного контрольного меха-

[545] Аметистов Э. М. Международное трудовое право и рабочий класс. С. 5.

[546] Там же. С. 10.

низма путем выработки правил, на основе которых должна действовать вся контрольная система[547].

Самым значительным вкладом в развитие теории международного трудового права стало учение Э. М. Аметистова *об имплементации международных норм о труде*[548]. Он был сторонником внутриправовой имплементации международных норм труда, т. е. имплементации посредством норм внутреннего права. По мнению ученого, имплементация выполняет ряд функций. В результате имплементации международных норм нормы внутригосударственного права приводятся в соответствие с международными. Кроме того, имплементация международных норм способствует сближению, унификации национальных правовых норм в сфере труда. Процесс имплементации рассматривался как сложный длительный процесс, состоящий из двух последовательных стадий: стадии выражения государствами согласия на обязательность для себя международных норм (трансформацию этих норм во внутренний закон) и стадии их исполнения.

Суть вышеназванного учения сводится к определению процесса внутриправовой имплементации международных норм о труде, который проходит под воздействием различных факторов. Эти факторы были подразделены автором на три группы.

К первой группе он относил внешние факторы – содержание, социальные и юридические особенности самих международных норм о труде, а также существующий в сфере международного регулирования труда механизм международного контроля за применением соответствующих договоров, конвенций и рекомендаций. Так, Э. М. Аметистов отмечал, что способы и возможности внутриправовой имплементации международных норм о труде во многом обусловлены правовой силой их источников. Эти источники по правовой силе подразделялись на документы договорного характера и международные документы, не обладающие характером международных договоров[549].

Вторую группу факторов имплементации международных норм о труде автор связывал с соотношением международного и

[547] Аметистов Э. М. Международное трудовое право и рабочий класс. С. 169–173.

[548] См.: Аметистов Э. М. Международное право и труд. М., 1982.

[549] Там же. С. 39.

внутригосударственного прав. Он подверг критике буржуазные «монистическую» теорию о приоритете международного права над внутригосударственным и «дуалистическую» о двух самостоятельных правопорядках: международное право и внутригосударственное право. Ученый был приверженцем советской доктрины соотношения международного и внутригосударственного прав, основанной на «диалектическом дуализме». Международное трудовое право и внутригосударственное право рассматривались им как самостоятельные правовые системы, не подчиненные друг другу, но при этом взаимозависимые и взаимодействующие. Как и большинство советских юристов-международников, он отвергал идею прямого применения международных норм, считал необходимой имплементацию международных норм внутриправовыми средствами, которые являются исключительной прерогативой государства. К таким средствам относятся не только принятые государством во исполнение международного договора нормативные акты, но и ратификация международного договора представляет собой трансформацию международных норм в нормы внутригосударственные[550]. Ученый подразделял международные нормы (договоры) на три категории. Во-первых, это – международные договоры, не требующие проводить изменения в национальном законодательстве, т. е. «самоисполнимые» договоры, непосредственно регулирующие трудовые отношения (например, Конвенция МОТ о свободе ассоциаций и защите права на организацию). Во-вторых, это нормы трансформационного договора, содержащие лишь принципы, оставляя на усмотрение государства способы их конкретизации и приведения в действие. В-третьих, это – ратифицированные договоры, содержащие нормы, реализация которых требует выполнения определенных условий[551]. Следует отметить, что также обоснованными были выводы ученого о том, что коллизия международных договорных норм и внутригосударственных норм должна разрешаться в пользу приоритета международного договора, т. к., ратифицируя такие договоры, орган государственной власти тем самым одновременно санкционирует согласование с ними внутреннего законодательства на любом иерархическом уровне. Он утверждал, что «подвергать сомнению

[550] Аметистов Э. М. Международное право и труд. С. 104–108.

[551] Там же С. 140–144.

приоритет международного договора перед законом – значит не считать необходимым согласование внутреннего законодательства с международными обязательствами»[552].

И наконец, третья группа факторов имплементации международных норм о труде, как писал Э. М. Аметистов, сводились к внутренним юридическим, политическим, социально-экономическим и прочим факторам, действующим в отдельных государствах. Анализ этих факторов был дан автором применительно к двум большим группам государств – странам несоциалистического мира и социалистическим странам.

Особое место в его исследованиях занимали *вопросы международно-правового регулирования социального обеспечения*. Э. М. Аметистовым отмечалась роль Международной организации труда по разработке и принятию Конвенций и рекомендаций по вопросам социального страхования и социального обеспечения, а также Всемирной федерации профсоюзов по принятию Хартии социального страхования (1961 г.)[553].

Стоит упомянуть и научное наследие *Бориса Николаевича Жаркова* (1929–?), который многие годы преподавал в Университете дружбы народов им. П. Лумумбы, а затем работал в Институте международного рабочего движения АН СССР[554]. Он окончил Московский юридический институт в 1951 г., затем до 1954 г. был оперуполномоченным МГБ СССР. С 1954 по 1957 гг. он являлся аспирантом ВИЮН, затем с 1958 по 1960 гг. там же состоял младшим научным сотрудником сектора иностранного законодательства. До 1963 г. Борис Николаевич заведовал библиотекой ВИЮН, в 1962 г. в МГУ защитил кандидатскую диссертацию «Коллективный договор в США». Наконец, с 1963 по 1971 гг. он преподавал в Университете дружбы народов им. П. Лумумбы: ассистент, с 1964 г. старший преподаватель, с 1966 г. доцент кафедры гражданского и уголовного права (ученое звание доцента по-

[552] Аметистов Э. М. Международное право и труд. С. 98.

[553] См.: Аметистов Э. М. Международное трудовое право и рабочий класс. С. 149–157.

[554] Биографические сведения представлены по материалам личного дела, хранящегося в архиве кадровой службы Российского университета дружбы народов (бывшего Университета дружбы народов им. П. Лумумбы).

лучил в 1969 г.). Вел занятия по трудовому праву, специализировался на буржуазном трудовом праве, а затем трудовом праве развивающихся стран. В 1971 г. ученый перешел на должность старшего научного сотрудника Института международного рабочего движения АН СССР. Последние известные нам публикации автора датируются концом 1980-х гг., а его дальнейшая судьба нам не известна.

Это был крупный специалист по зарубежному трудовому праву, прежде всего развивающихся стран[555]. Он отмечал, что еще в 70-х гг. прошлого века некоторые французские юристы (Ж. Камерлинк, Ж. Лион-Кан, Ю. Саватье) затруднялись определить юридическую природу генерального соглашения. Высказывались сомнения в том, можно ли относить эти соглашения к категории коллективных из-за участия в них государства как третьей стороны. Отечественный ученый считал такие соглашения разновидностью буржуазных коллективных договоров, т. к. на стороне предпринимателей в них выступал по существу сдвоенный субъект права – патронат и правительство, объединенные общностью государственно-монополистических интересов[556]. Последнее утверждение более чем сомнительно, но неопределенная сложная правовая природа коллективных соглашений очевидна. Б. Н. Жарков отмечал повышение роли коллективных договоров в системе капиталистического правового регулирования труда, но называл

[555] См.: Жарков Б. Н. Коллективно-договорное регулирование труда в развивающихся странах Азии и Африки. М., 1972; Его же. Основные положения трудового законодательства в капиталистических странах. М., 1978; Его же. Основные положения трудового законодательства в развивающихся странах Азии и Африки. М., 1979; Его же. Права и роль профсоюзов в развивающихся странах Азии и Африки. М., 1975; Его же. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. М., 1983; Жарков Б. Н. Трудовое законодательство в капиталистических странах, затрагивающее деятельность советских организаций за рубежом. М., 1986; Жарков Б. Н., Машезерская Л. Я., Усенин В. И. Рабочий коллектив и коллективные договоры на современном капиталистическом предприятии. М., 1972; Профсоюзы и проблемы социально-экономической борьбы пролетариата / Б. Н. Жарков и др. М., 1985 и др.

[556] См.: Жарков Б. Н. Новые социально-правовые аспекты развития коллективных договоров при капитализме // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., 1975. С. 247.

их средством антимонополистической борьбы при условии классового подхода[557].

Он стал одним из первых, кто еще в 70-е гг. XX в. изменил «тональность» оценки трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении капиталистических стран и не стал давать ему однозначный критический характер. Так, Б. Н. Жарков при обзоре основных положений трудового законодательства капиталистических стран писал о несправедливости догматически отрицательных оценок буржуазного трудового законодательства, норм об уступках или непризнания их известного положительного значения для трудящихся[558]. Борис Николаевич рассматривал и общие проблемы прав человека[559].

[557] См.: Жарков Б. Н. Новые социально-правовые аспекты развития коллективных договоров при капитализме С. 242–249.

[558] См.: Жарков Б. Н. Основные положения трудового законодательства в капиталистических странах. М., 1978. С. 5; Жарков Б. Н., Рогожин В. В. Мнимые и реальные проблемы труда в современном мире // Рабочий класс и современный мир. 1986. № 3. С. 156–161 и др.

[559] См.: Жарков Б. Н. Права человека в современном мире: проблемы и решения. М., 1988.

Глава 5. **Грань эпох и веков: российская школа трудового права и права социального обеспечения в постсоветский период**

> Наука должна быть самым возвышенным воплощением отечества, ибо из всех народов первым будет всегда тот, который опередит другие в области мысли и умственной деятельности.
>
> *Л. Пастер (1822–1895), французский ученый, основатель современной микробиологии и иммунологии*

5.1. Московская школа
(А. Д. Зайкин, Р. З. Лившиц, А. И. Ставцева, В. Н. Толкунова, Л. А. Сыроватская)

В этой главе рассматриваются жизненный путь и научное наследие ученых, деятельность которых пришлась на постсоветский период. Большинство из них написали свои основные труды еще в советское время и в этом контексте вполне могли бы быть персонажами предыдущей главы. Но им в некоторой степени пришлось сложнее, чем предшественникам. Они творили в эпоху перемен, когда общественное мнение шарахалось от полного правового нигилизма до веры во всесилие закона и от анархизма до тоски по тоталитарному режиму. «Лихие 90-е» никак нельзя назвать лучшим периодом как для правоведения в целом, так и для трудового права и права социального обеспечения в частности. Но именно эти ученые заложили основу поступательного развития данных наук и отраслей, вынесли на своих плечах груз безвременья. Кроме того, они стали учителями большинства современных специалистов по трудовому праву и праву социального обеспечения среднего и молодого поколения.

Несколько слов следует сказать об исключениях из выше обозначенной канвы. Так, В. Н. Скобелкин много и плодотворно работал в постсоветский период, но его творчество рассмотрено в предыдущей главе. Это обусловлено тем, что создание омской школы трудового права пришлось именно на советский период. К. П. Уржинский, о котором также говорилось в главе 4, продолжал свою научную деятельность и в постсоветский период, но она протекала уже в Белоруссии. Э. М. Аметистов в постсоветский период был судьей Конституционного Суда РФ и, вероятно, в силу этого практически не занимался проблемами международного трудового права. Еще ранее мы писали о В. И. Смолярчуке, который в 1990-е гг. крайне мало преподавал и уже практически не готовил научных работ.

Алексей Данилович Зайкин (1924–2002) родился 30 марта 1924 г. в Рязанской области. Он с детства мечтал стать военным, и его мечта первоначально получила свое воплощение. В 1940 г. он поступает во 2-ю Московскую артиллерийскую спецшколу, которая была образована за три года до этого по типу дореволюционных кадетских корпусов и была предшественницей суворовских училищ, созданных в 1943 г. Помимо военной составляющей, в спецшколе давали добротную техническую и гуманитарную подготовку. Особенно хорошо было поставлено преподавание иностранных языков, преподавались даже бальные танцы и верховая езда. А. Д. Зайкин получил достаточно разностороннее образование, хорошо знал французский язык. После окончания спецшколы его направляют в Сумское артиллерийское училище, ускоренный курс которого он завершил в 1943 г. В неполные 20 лет он уже командовал артиллерийским взводом на 1-м Белорусском фронте, сражался за освобождение Польши, участвовал в штурме крепости Кюстрин. На фронте он был принят кандидатом в члены ВКП(б). Уже перед самой Победой в ожесточенных боях на Зееловских высотах 18 апреля 1945 г. был тяжело ранен, и ему ампутировали ногу.

В то время ему шел только 22-й год. Впереди были долгие месяцы госпиталей и раздумий над дальнейшей судьбой. Мечту об офицерской карьере пришлось оставить. Но жесткая самодисциплина, хорошие организаторские качества, настойчивость и невероятная трудоспособность остались у него от того молодого офицера, который давал воистину последние залпы по врагу в боях на

дальних подступах к Берлину. Офицерское прошлое наложило свой отпечаток и на преподавательскую манеру Алексея Даниловича. Его лекции были всегда четкими и продуманными, аргументы логично выстраивались. Он не был сторонником внешних «красивостей», но его лекции слушались легко, и даже самый сложный материал он объяснял просто и доходчиво. Его пунктуальность и обязательность были исключительными. Если он обещал что-то сделать к конкретному сроку, то делал независимо от любых обстоятельств. Это касается и последних лет его жизни, когда он тяжело болел. Он не терпел рассеянность и непунктуальность и со стороны своих учеников.

По возвращении в Москву после демобилизации Зайкин хотел поступить в МГИМО, благо языковая и общая подготовка позволяли ему без труда сдать экзамен. Но подбором кадров из числа фронтовиков в то время занимался член Политбюро ЦК ВКП(б) и нарком внешней торговли А. И. Микоян. Молодые фронтовики с хорошим образованием были в то время на строгом учете и проходили собеседование с самим наркомом. В личной беседе Микоян порекомендовал Зайкину получить высшее юридическое образование. В то время для молодого кандидата в члены партии это был фактически приказ. В 1946 г. Алексей Данилович поступает в Московский юридический институт (МЮИ), который оканчивает в 1950 г. Молодому студенту первоначально даже элементарное посещение занятий и библиотеки давалось тяжело. Вскоре он отказался от костылей, но примитивный протез и в прямом и в переносном смысле стоил ему большой крови. Но учился он отлично, в 1949 г. был принят в партию, а после окончания МЮИ оставлен в аспирантуре. В 1953 г. он защищает кандидатскую диссертацию «Система заработной платы в промышленности по советскому трудовому праву», а после объединения МЮИ с юридическим факультетом МГУ в 1954 г. становится старшим преподавателем кафедры трудового права, которой заведовал в то время его учитель А. Е. Пашерстник. Затем он становится доцентом (1958 г.) и одним из ведущих преподавателей кафедры, активно публикуется в центральной печати[560]. В 1974 г. он защищает докторскую дис-

[560] См.: Андреев В. С., Зайкин А. Д. О правах фабричных, заводских и местных комитетов профсоюзов // Советское государство и право. 1959. № 12; Зайкин А. Д. Советские законы о труде. М., 1964 и др.

сертацию на тему «Правоотношения по пенсионному обеспечению». В том же году после смерти Н. Г. Александрова он стал исполняющим обязанности заведующего кафедрой трудового права МГУ, а в 1976 г. избирается на эту должность. Кафедрой А. Д. Зайкин руководил до самой смерти в декабре 2002 г.

Алексей Данилович обладал большим упорством и научной работоспособностью, до последних дней жизни работал над собой. Он был автором и редактором более 10 учебников и учебных пособий[561], опубликовал около 200 работ. Являлся одним из редких ученых, которые с 1970-х гг. одинаково эффективно занимались как проблемами трудового права, так и права социального обеспечения. В этом отношении он стоит в одном ряду с В. С. Андреевым и Е. И. Астраханом.

А. Д. Зайкин был хорошим организатором и прирожденным лидером, а его ученики чувствовали себя за ним, как за каменной стеной. Он создавал для их научной деятельности все возможные условия и требовал только одного – постоянно заниматься наукой. Всего им было подготовлено около 40 кандидатов наук, трое из которых стали впоследствии докторами наук (Э. Н. Бондаренко, М. В. Лушникова, А. М. Нурмагамбетов). Под его непосредственным влиянием стали известными учеными преподаватели кафедры трудового права МГУ профессора Р. И. Иванова, А. М. Куренной, Е. Е. Мачульская.

А. Д. Зайкин принимал участие и в практической работе по подготовке трудоправовых нормативных актов. В 1970 г. в составе группы юридического отдела Президиума Верховного Совета СССР он участвовал в разработке сводных таблиц проектов Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Он был членом научно-консультационного совета юридического отдела ВЦСПС, возглавлял профком МГУ, являлся членом ученого совета университета. Он был награжден за боевые и трудовые заслуги орденами Отечественной войны I и II степени, Дружбы народов,

[561] См., например: Зайкин А. Д., Войленко Е. И., Гейхман В. Л. Основы трудового законодательства СССР. М., 1985; Советское право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1982; Советское трудовое право / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1979; Трудовое право России / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997 (все неоднократно переиздавались) и др.

«Знак почета», медалями. Ему было присвоено звание заслуженного юриста РФ.

На монографическом уровне А. Д. Зайкиным были глубоко изучены проблемы правовой организации заработной платы[562] и пенсионных правоотношений[563]. Его исследования отличали, во-первых, комплексный экономико-правовой подход, во-вторых, практическая направленность на решение проблем как социально-экономического, так и правового характера. Каждое исследование *вопросов правового регулирования оплаты труда* было откликом на проводимые в стране социально-экономические реформы. Реформы середины 1960-х гг., направленные на расширение хозяйственной самостоятельности предприятий, нашли отражение в совместной работе А. Д. Зайкина и С. И. Шкурко «Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих» (1967 г.). В этом исследовании и последующих работах А. Д. Зайкина заработная плата рассматривалась с экономической и юридической сторон. Как экономическая категория заработная плата определялась как денежное выражение части национального дохода, поступающего в индивидуальное потребление работников в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда в общественном производстве[564]. С правовых позиций заработная плата рассматривалась как важнейший элемент трудового правоотношения. При этом с учетом проводимой экономической реформы середины 1960-х гг. в определение заработной платы А. Д. Зайкиным была введена новая характеристика – зависимость дополнительной части заработной платы от доходности (рентабельности) предприятия. В этой связи заработная плата определялась как вознаграждение в денежной форме, которое предприятие (организация) обязаны выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормам. Основ-

[562] См.: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967; Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. М., 1999 и др.

[563] См.: Зайкин А. Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению. М., 1974 и др.

[564] См.: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967. С. 7; Правовая организация материального стимулирования рабочих и служащих / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1989. С. 6.

ная часть этого вознаграждения не зависит от доходности предприятия, а дополнительная часть находится в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия[565].

Социально-экономические реформы конца 1980-х гг., связанные с переводом предприятий на полный хозяйственный расчет и самофинансирование, потребовали нового осмысления правового режима заработной платы. Алексей Данилович предположил, что можно наряду с общей дефиницией заработной платы применять два определения заработной платы – в производственной сфере народного хозяйства и в непроизводственной. В определении заработной платы для производственной сферы он обосновал дополнительные критерии, кроме того, что это вознаграждение в денежной форме, которое предприятие обязано выплатить работникам: 1) вознаграждения за труд и его конечные результаты; 2) за счет средств, заработанных трудовым коллективом; 3) без каких-либо ограничений[566]. Однако в понятие заработной платы включены дополнительные оценочные категории, которые не имеют легального определения: «конечные результаты труда» (что более соответствует вознаграждению по гражданско-правовым договорам), «вознаграждение за счет средств, заработанных трудовым коллективом».

Рассматривая правовое регулирование заработной платы в РФ на рубеже XX–XXI вв. в условиях перехода к системе рыночных отношений, А. Д. Зайкин отмечал возрастание роли коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования заработной платы[567].

Исследование правовой организации заработной платы проводилось им на каждом этапе социально-экономических реформ всесторонне, а именно рассматривались концептуальные положения, касающиеся соотношения методов правового регулирования заработной платы, реализации принципов оплаты в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, единства и дифференциации в оплате труда, с одной стороны. С другой – подвергались анализу все составляющие заработной платы: тарифная си-

[565] См.: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Указ. соч. С. 10.

[566] См.: Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих. С. 7–8; Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. М., 1999. С. 130.

[567] См.: Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Указ соч. С. 130.

стема оплаты труда, надбавки тарифного характера, премирование, системы оплаты труда (сдельная, повременная, премиальная и др.). Так, единство в оплате труда, по мнению ученого, связывалось со следующими направлениями: 1) государственным нормированием оплаты труда в масштабах всего государственного социалистического хозяйства; 2) закреплением в нормах права общих правил нормирования труда; 3) применением в оплате труда единых в своей основе систем заработной платы (сдельной, повременной и премиальной); 4) установлением в законодательстве общих норм, регулирующих оплату труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами; 5) определением общего правового режима заработной платы и установлением единых правовых гарантий в области заработной платы.

А. Д. Зайкин обосновывал также необходимость обеспечения единства в оплате труда путем предоставления равных прав в области организации заработной платы руководителям предприятий и профкомам[568].

Вместе с тем единство в оплате труда предполагает и широкую дифференциацию заработной платы. Дифференциация в оплате труда, по мнению ученого, должна была проводиться в зависимости от следующих оснований: 1) значения и особенностей различных отраслей хозяйства; 2) норм оплаты труда рабочих различной квалификации; 3) учета в оплате особенностей условий труда; 4) интенсивности и уплотнения рабочего дня; 5) учета по оплате различий в стоимости жизни по районам страны, а также природно-климатических условий этих районов.

Особо следует отметить обоснованные А. Д. Зайкиным критерии отличия заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат по их: 1) целевому назначению; 2) основаниям возникновения права на получение выплат; 3) критериям определения размеров[569]. В его работах предлагались конкретные пути совершенствования действующего законодательства об оплате труда.

Ученый принял участие в дискуссии о *правовой природе ряда премий и премиальных вознаграждений*, таких как премии за создание и внедрение новой техники, за экономию материальных ре-

[568] См.: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Указ. соч. С. 17–18; Правовая организация материального стимулирования рабочих и служащих. С. 10.

[569] См.: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Указ. соч. С. 10–17.

сурсов, топлива, вознаграждения по итогам работы за год и др. Так, премии за экономию материальных ресурсов он относил к премиям, обусловленным системой оплаты труда[570]. В отношении ежегодного вознаграждения по итогам работы за год мнения ученых также разделились. А. Д. Зайкин рассматривал его как одну из разновидностей премирования[571].

Научное кредо А. Д. Зайкина в исследовании проблем не только правовой организации заработной платы, но и трудовых отношений в целом можно определить как исследование «экономико-правового регулирования общественного устройства труда и заработной платы». Научные и методологические подходы к изучению правовой организации оплаты труда, выработанные А. Д. Зайкиным, не утратили своей значимости и актуальности.

Характеризуя правовую регламентацию *нормирования труда*, он подчеркивал единство (равенство) в установлении норм труда. А. Д. Зайкин и С. И. Шкурко писали, что закрепление в нормах права общих правил нормирования (единых норм) труда обеспечивает единство в оплате труда. По их мнению, установление обоснованных и устойчивых норм труда являлось условием правильной организации оплаты труда, обеспечивало единство и дифференциацию оплаты труда работников[572].

Кроме того, ученый также писал о двуединой природе *трудового договора* как юридического факта, являющегося основанием возникновения трудового правоотношения и самого трудового правоотношения, устанавливающего права и обязанности сторон[573].

О пенсионных правоотношениях[574]. Монография А. Д. Зайкина «Правоотношения по пенсионному обеспечению» (1974 г.) была первым фундаментальным комплексным исследовани-

[570] См.: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Указ. соч. С. 193–194.

[571] См.: Зайкин А. Д., Муцинов Г. В. Основы трудового законодательства СССР. М., 1971. С. 153.

[572] См.: Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Указ. соч., С. 19–20.

[573] См.: Трудовое право России / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997. С. 156.

[574] См.: Зайкин А. Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению. М., 1974; Его же. Развитие советского права социального обеспечения // Экономическая политика КПСС, труд и право: Сб. М., 1973; Зайкин А. Д., Иванова Р. И. Соотношение пенсионных и трудовых правоотношений // Труды ВЮЗИ. Т. 56: О научном единстве проблем общей те-

ем пенсионных правоотношений. Автор, будучи верным своему социально-экономическому подходу к исследованиям, рассмотрел основные вопросы пенсионных правоотношений, связывая их с экономическими отношениями по распределению фондов общественного потребления при социализме. Вместе с тем исследование было построено на формально-догматической основе, а именно: с точки зрения общей теории права анализировались субъекты пенсионного правоотношения, объект, субъективные права и обязанности сторон, основания возникновения, изменения и прекращения пенсионных правоотношений. Ученым было дано определение пенсионного правоотношения как «юридического отношения, в котором одна сторона – достигший определенного возраста или нетрудоспособный гражданин (из числа рабочих, служащих, колхозников, военнослужащих и других категорий граждан, в определенных законом случаях членов их семей) при наличии отдельных объективных оснований пенсионной алиментации (стаж работы, выслуга лет, потеря кормильца) имеет безусловное право на получение регулярной (периодической) выплаты социально-алиментарного назначения (пенсии), а другая сторона – орган материального обеспечения – обязана производить выплату и совершать в пользу пенсионера иные действия, предусмотренные законом»[575]. Таким образом, ученый считал определяющими пенсионное правоотношение чертами: во-первых, их длящийся характер, во-вторых, по содержанию правоотношения их односторонний характер и, в-третьих, наличие сложного юридического фактического состава в пенсионном обеспечении. Этот состав включает в себя факты троякого рода: 1) объективные основания пенсионной алиментации (возраст, стаж, инвалидность и т. д.); 2) волеизъявление субъекта пенсионной правоспособности на получение пенсии; 3) волеизъявление компетентного органа о назначении пенсии[576]. В-четвертых, типичной чертой пенсионных правоотношений, как считал исследователь, являлась «фамильяризация» пенсионного отношения, т. е. диффе-

---

ории права и трудового права. М., 1978. С. 121–135; Советское право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1982 и др.

[575] Зайкин А. Д. Правоотношения по пенсионному обеспечению. С. 27–28.

[576] См.: Там же. С. 155–190.

ренциация размеров пенсий и надбавок в зависимости от числа иждивенцев[577].

Роман Зиновьевич Лившиц (1929–1997) родился в Москве 8 мая 1929 г. Его детство было омрачено войной, и 1941–1942 гг. пришлись на эвакуацию. После окончания средней школы в 1947 г. он поступает на юридический факультет МГУ, который окончил в 1952 г. На вновь воссозданном в 1942 г. юридическом факультете МГУ занятия в годы его студенчества вели целое созвездие видных отечественных ученых: историки права П. Н. Галанза, С. Ф. Кечекьян, С. В. Юшков, процессуалист А. Ф. Клейнман, криминалисты А. Н. Трайнин, М. В. Кожевников, государствовед С. С. Кравчук, цивилист Л. А. Лунц, международник И. С. Перетерский и др. Кафедру трудового права в то время возглавлял К. П. Горшенин, занимавший одновременно должность министра юстиции СССР.

После завершения учебы до второй половины 1953 г. Лившиц работает секретарем судебного заседания народного суда Коминтерновского района г. Москвы, а с конца 1953 до начала 1956 гг. – юрисконсультом райжилотдела того же района. В 1956 г. он переходит на работу в профсоюзные органы: юрисконсультом, с 1957 г. – заместителем заведующего юридической консультацией Московского городского совета профсоюзов (сменил на этом посту В. И. Никитинского, с которым у него сложились дружеские отношения). Этой консультацией заведовала А. М. Кафтановская, которую Роман Зиновьевич считал своим учителем в профессиональном и научном отношении[578].

После XX съезда КПСС в 1956 г. он вступает в партию. С конца 1962 до середины 1968 гг. Р. З. Лившиц является старшим юрисконсультом, затем референтом комиссии ВЦСПС по правовым вопросам. Примечательно, что научная работа в этот период была связана преимущественно с потребностями практики и на 1968 г. он имел 38 печатных работ. Роман Зиновьевич представлял собой тип ученого-практика, органически сочетавшего глубокое знание теории с хорошим владением фактическим материалом.

---

[577] См.: Советское право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1982. С. 88–102.

[578] См.: Кафтановская А. М., Лившиц Р. З. Дисциплина труда в СССР. М., 1959; Караваев В. В., Кафтановская А. М., Лившиц Р. З. Возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих. М., 1963 и др.

Еще в 1961 г. Лившиц защищает кандидатскую диссертацию на тему «Отпуск рабочих и служащих в СССР», которая носила во многом прикладной характер, как и другие его публикации первой половины 1960-х гг.[579] Уже в тот период он принимал активное участие в подготовке и обсуждении проектов трудоправовых нормативных актов по линии профсоюзов.

В мае 1968 г. он переходит на работу старшим научным сотрудником в сектор трудового права Института государства и права АН СССР, с которым он был связан до конца своих дней. Сектор трудового права в то время возглавляли известные ученые-трудовики В. И. Смолярчук, затем С. А. Иванов. Коллегами Р. З. Лившица по сектору были целый ряд видных исследователей: Л. Я. Гинцбург, И. Я. Киселев, А. В. Пятаков и др. Одновременно в 1968–1970 гг. Лившиц был старшим преподавателем Высшей школы профдвижения ВЦСПС (ВШПД), а затем там же в 1978–1982 гг. исполнял обязанности профессора. Он принимал активное участие в подготовке Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и КЗоТ РСФСР 1971 г. Отметим, что и в дальнейшем он принимал участие в разработке проектов, причем не только трудового, но и гражданского законодательства. Здесь его знания, как в области теории, так и в области практики, были особенно востребованы. Непрерывно росло и число его научных работ, которых на 1970 г. насчитывалось 45, а на 1974 г. – 66. В 1973 г. он защитил докторскую диссертацию на тему «Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР». Эта тема стала одной из ведущих в его научном творчестве[580].

В 1970-х гг. Лившиц становится общепризнанным авторитетом в области теории трудового права, одним из самых крупных теоретиков из числа трудовиков после смерти Н. Г. Александрова. В 1983–1986 гг. на юридическом факультете МГУ он читает спецкурс

[579] См.: Лившиц Р. З. Отпуск рабочих и служащих в СССР. М., 1962; Его же. На страже интересов трудящихся. М., 1963; Его же. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве // Советское государство и право. 1964. № 5; Его же. Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1968 и др.

[580] См.: Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. (Правовое исследование). М., 1972; Его же. Право и материальное стимулирование труда. М., 1976; Его же. Советское законодательство о премировании. М., 1982 и др.

«Бригадная форма организации и оплаты труда». Еще в 1970 г. ему присваивается ученое звание доцента, а в 1986 г. – профессора. К этому времени он имел почти 130 научных публикаций. В этот период им активно разрабатываются проблемы общей части трудового права: социальное назначение и функции трудового права, предмет и метод отрасли, коллективно-трудовые отношения. В декабре 1986 г. он переводится ведущим научным сотрудником в сектор общей теории и социологии права ИГП АН СССР, а с мая 1988 г. становится заведующим этим сектором. В этот период выходят его работы, посвященные только обозначившимся в то время процессам, связанным с глубинным переосмыслением теоретических основ советского трудового права[581]. Лившица можно назвать пионером нового общецивилизационного подхода к проблемам правового регулирования трудовых отношений на рубеже 80–90-х гг. XX в. При этом он являлся соавтором и редактором целого ряда комментариев законодательства и учебных изданий[582].

Следует отметить, что за рубежом Лившиц был более известен как теоретик права. Этому способствовало его владение основными европейскими языками, хорошее знание английского. Кроме того, он был членом Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета МОТ (1993–1996 гг.). В 1992 г. его пригласили в Университет Беркли (США), где он прочитал на английском языке магистерский курс «Российское право в переходный период». Но начавшиеся перестроечные процессы оказали и негативное влияние на его служебную карьеру. В связи с организационно-штатными изменениями и свертыванием финансирования научных учреждений в 1992 г. он

[581] См.: Иванов С. А., Орловский Ю. П., Лившиц Р. З. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978; Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982; Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: Настоящее и будущее. М., 1989; Его же. Развитие правового регулирования труда: практика и теория // Советское государство и право. 1987. № 4; Его же. Трудовое законодательство: поиски концепции // Советское государство и право. 1990. № 7. С. 47–56; Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Реформа трудового законодательства: вопросы теории // Социалистический труд. 1989. № 1. С. 76–88 и др.

[582] См.: Лившиц Р. З., Хохрякова О. С. Трудовое законодательство России. Законодательные акты и комментарии. М., 1993; Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. М., 1998 и др.

переводится на должность и. о. главного научного сотрудника сектора, а затем утверждается в этой должности.

Демократизацию и обновление общественной жизни в стране Лившиц не только приветствовал, но и по мере сил этому способствовал. Он стал одним из главных разработчиков Закона РФ от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан». В этот же период он является экспертом Государственной Думы по подготовке проекта Трудового кодекса, входит в научно-исследовательский совет Верховного Суда РФ, дает экспертные заключения по запросам Конституционного суда РФ. Число его научных публикаций превысило 200. Ему было присвоено звание заслуженного юриста РФ. К первой половине 1990-х гг. Роман Зиновьевич стал одним из ведущих в стране теоретиков права[583]. К осмыслению проблем общей теории права он пришел через анализ проблем теории трудового права, прежде всего трудового правоотношения и социальной ценности труда. В 1994 г. Р. З. Лившицем был издан авторский учебник по теории права[584].

В основе его теоретических воззрений научный взгляд на право как средство общественного согласия, социального компромисса, принципиально отличающийся от положений марксизма-ленинизма о праве. Он писал: «Право есть нормативно закрепленная справедливость, состоящая в реализации общественного компромисса. Эта формулировка… охватывает и ценностное, и нормативистское, и социологическое понимание права. Ее можно считать обобщающей, дающей представление о праве как единстве норм и общественных отношений»[585]. Изложение материала в учебнике пронизывает идея приоритета и обеспечения прав человека. Этот учебник и сегодня является одним из лучших, оптимально сочетая лаконичность изложения и глубину анализа основных положений теории российского права. Умер ученый 14 октября 1997 г.

---

[583] См.: Лившиц Р. З. Отрасль права – отрасль законодательства // Советское государство и право. 1984. № 2. С. 26–32; Его же. Социалистическое правовое государство: от идеи к осуществлению (политико-правовой взгляд). М., 1989 и др.

[584] Лившиц Р. З. Теория права. М., 1994 (затем дважды переиздавался).

[585] Там же. С. 69.

Не претендуя на полный обзор творческого наследия ученого, отметим наиболее важные, на наш взгляд, положения, ставшие его вкладом в развитие науки трудового права.

Методологические подходы Р. З. Лившица к исследованию проблем трудового права характеризовались следующими чертами:

1). Отраслевые вопросы трудового права рассматривались на основе исследований общей теории права. Неслучайно впоследствии он стал крупным специалистом по теории права.

2). В исследованиях несомненна неразрывная связь теоретических посылок, научных идей и анализ практики применения действующего трудового законодательства. Все работы Лившица отличаются осмыслением основных направлений, тенденций совершенствования отдельных институтов трудового права, содержат конкретные предложения по внесению изменений и дополнений в нормативные акты о труде.

Красной нитью через все научные изыскания проходит идея социальной защищенности работника в трудовом праве. Она определяет и характеристику предмета отрасли, метода правового регулирования. Лившиц провозглашает принцип недопустимости снижения уровня трудовых прав работника. Весь механизм реализации трудовых прав, по его мнению, должен быть направлен на расширение юридических гарантий трудовых прав работников.

О социальном назначении трудового права. Как отмечалось выше, во всех исследованиях проблем трудового права Р. З. Лившиц ставил во главу угла личность работника. Он утверждал, что должен быть обеспечен в правовом регулировании баланс производственных и социальных интересов, причем баланс не сводится к равенству сторон, баланс должен заключаться в преимущественной защите интересов работника. Такова специфика трудового законодательства[586]. Социальное назначение трудового права как права охраны труда остается неизменным как при социализме, так и при переходе к рыночным механизмам. Лившиц писал: «В природе рынка… социальная защищенность человека просто не заложена. Чтобы обеспечить подобную защищенность ее нужно ввести извне. В этом одно из важнейших направлений деятельности государства и права как средства сохранения стабильности

[586] Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. М., 1998. С. 7–8.

общества. Вот почему государственно-правовое вмешательство в экономику необходимо, ибо оно несет в себе социальную защищенность человека. Мера вмешательства государства и права, формы вмешательства здесь различны, они зависят от состояния общества».[587] Он подчеркивал: «Рынок сам по себе не содержит социальных гарантий, защищающих человека труда, они должны быть привнесены трудовым законодательством»[588]. Более того, Роман Зиновьевич постоянно ориентировался на то, что «недопустимость снижения уровня трудовых прав – тенденция, а неоднозначная закономерность. Бывают отступления от этой тенденции. Но каждое подобное отступление следует рассматривать как явление исключительное, надо найти причины, вызвавшие это исключение, объяснить их»[589].

Толкование социального назначения трудового права, данное Р. З. Лившицем, во многом было аналогично тому, которое принадлежало немецкому ученому Г. Зинцгеймеру (1875–1945) (о нем говорилось в первой главе) почти век назад. Трудовое право, безусловно, отдает приоритет работнику, защите его интересов. Но интересы работодателя при этом не могут быть не учтены. Поскольку трудовое отношение двустороннее, то необходим компромисс, баланс производственных и социальных интересов. Но этот баланс не сводится к механическому равенству сторон, он должен заключаться в преимущественной защите интересов работника как экономически более слабой стороны. Данная трактовка связана с определением права как системы общественного порядка, основанной на учете интересов различных слоев общества, их согласии и компромиссах[590]. В этой связи социальное назначение трудового права можно сформулировать как согласование интересов работников и работодателей с учетом интересов государства, компромисса между ними.

О *предмете трудового права.* Социалистические трудовые отношения Лившиц рассматривал как отношения между людьми в

---

[587] Лившиц Р. З. Теория права. М., 1994. С. 178.

[588] Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. С. 12.

[589] Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 125.

[590] См.: Лившиц Р. З. Теория права. М., 1994. С. 51.

трудовом коллективе, имеющие содержанием применение труда рабочих и служащих. Эти отношения включают: во-первых, индивидуальные трудовые отношения с участием граждан; во-вторых, коллективные трудовые отношения, сопутствующие индивидуальным (отношения по участию в управлении производством, в установлении и применении условий труда и др.). Выделение второго вида трудовых отношений обусловливалось тем, что социалистическая организация труда немыслима без участия трудящихся в управлении производством, да и Конституция СССР (1977 г.) впервые закрепила правовой статус трудового коллектива как самостоятельного субъекта права. Субъектами коллективно-трудовых отношений назывались предприятие, организация, с одной стороны, и трудовой коллектив или его органы – с другой. Содержание такого отношения составляли взаимоотношения сторон по участию в управлении производством, установлению и применению условий труда, локальному регулированию[591]. Термин «коллективные трудовые отношения» наиболее удачно, на его взгляд, выражал сущность этих отношений. Указание на коллективный характер отношений подчеркивало их субъектный характер. Указание на трудовой характер подчеркивало неразрывную связь этих отношений с трудовыми отношениями рабочих и служащих.

Раскрывая сущность концепции коллективного трудового отношения, Лившиц утверждал, что признание коллективного элемента в трудовом правоотношении позволяет юридически охарактеризовать трудящегося не только как работника, но и как участника управления производством. Общая категория «социалистическое трудовое правоотношение», по его мнению, имела две разновидности – индивидуальное и коллективное трудовые правоотношения[592]. Позднее Р. З. Лившиц отнес коллективные трудовые отношения к отношениям, обслуживающим трудовое отношение. Подчеркивалось, что сам работник, как правило, не участвует в этих отношениях, поэтому в терминологии МОТ они получили

[591] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 89, 100–113, 282–313; Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 131–142.

[592] Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. С. 136.

название коллективных трудовых отношений в отличие от индивидуальных трудовых отношений. Трудовое отношение, хотя и с некоторыми негативными последствиями социального плана, может обойтись без коллективных отношений, но коллективные отношения существуют только в качестве приложения к индивидуальному отношению, они только сопутствуют ему[593].

Основной контраргумент противников названной концепции заключался в том, что коллективные трудовые отношения по своей природе не являются трудовыми, поскольку не сопряжены с применением способности к труду, носителем которой всегда является лишь индивид (физическое лицо). Поэтому коллективные отношения не что иное, как производные отношения по участию работников в управлении предприятием (организационно-управленческие)[594]. С этими аргументами можно согласиться, но, на наш взгляд, концепция индивидуально-трудового и коллективно-трудового правоотношений не потеряла своей актуальности в настоящее время.

Р. З. Лившиц не соглашался с концепцией «расщепленного» трудового правоотношения, получившей распространение на рубеже 70-х гг. XX в. Он неоднократно подчеркивал, что «в трудовых отношениях органически сочетаются имущественные, личные неимущественные и организационные элементы… Трудовое правоотношение едино и неразделимо. Изолированное рассмотрение того или иного элемента сложного комплексного трудового правоотношения вполне возможно, а иногда и целесообразно, но оно ни в коем случае не может привести к методологическому выводу о расщеплении этого правоотношения…»[595].

О месте трудового права в системе права. Р. З. Лившиц не соглашался с С. С. Алексеевым, разделяющим отрасли права на профилирующие и специальные. Он писал: «Идея С. С. Алексее-

---

[593] Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. С. 21.

[594] См.: Андреев В. С., Пашков А. С., Смирнов О. В., Смолярчук В. И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. 1980. № 2. С. 64–71; Советское трудовое право / Под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. М., 1985. С. 9–16; Трудовое право / Под ред. О. В. Смирнова. М., 1996. С. 9–10.

[595] Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 99, 105.

ва состоит в противопоставлении простейших методов регулирования. В действительности же в пределах каждой отрасли наблюдается соединение простейших методов регулирования их синтеза... Следует отказаться от «неравенства» отраслей права. Каждая из них имеет дело с регулированием «сквозных» групп общественных отношений – имущественных, личных неимущественных и организационных... Значит, разграничение отраслей должно производится ... путем выявления специфики в регулировании этих отношений»[596]. Лившиц признавал существование комплексных институтов на границах с другими отраслями, в частности и в трудовом праве. Это является посылкой к решению вопроса о соотношении трудового права и смежных с ним отраслей (колхозного, административного, гражданского и др.).

Позднее при определении места трудового права в системе российского права Лившиц исходил из посылки разделения отраслей российского права на публичное и частное. Он писал о том, что «трудовое право имеет как публично-правовые, так и частноправовые корни... Частноправовые начала будут и впредь играть ведущую роль, но государственное вмешательство в регулирование трудовых отношений, бесспорно, сохранится»[597].

О методе правового регулирования трудовых отношений. Р. З. Лившиц проследил своеобразие метода трудового права на анализе всех его составных частей: во-первых, на особенностях принятия норм трудового права (этап нормотворчества); во-вторых, на степени свободы субъектов трудового права и их положении в трудовых правоотношениях (содержание норм); в-третьих, на особенностях защиты трудовых прав и обеспечении выполнения трудовых обязанностей (принуждение к применению норм).

Исследование характера установления норм трудового права и условий труда как элемента метода трудового права показало, что в правовом регулировании труда сочетается централизованное и локальное установление норм, а также регулирование труда по соглашению сторон трудового договора. Тенденция нормотворчества в области трудовых отношений заключается, по мнению Р. З. Лившица, в постепенном расширении локального и до-

[596] Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 119.

[597] Трудовое право России / Под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. С. 22.

говорного регулирования труда при сохранении ведущей роли за централизованным регулированием. Лившиц прогнозировал, что в перспективе в регулировании трудовых отношений будет наблюдаться преобладание диспозитивного регулирования, расширение свободы действия субъектов трудового права; отступления от диспозитивного регулирования могут быть связаны с обеспечением интересов государства в целом и отдельных работников[598]. По утверждению Лившица, в социалистическом трудовом правоотношении органически сочетаются отношения равенства сторон и власти-подчинения. В их единстве основная роль принадлежит равенству сторон; отношения власти-подчинения играют вспомогательную роль.

В 1990-е гг. в качестве индивидуальных особенностей (черт) метода трудового права Р. З. Лившиц называл:

1) по уровню регулирования – сочетание централизованного и локального регулирования;

2) по характеру регулирования – сочетание государственного и договорного регулирования;

3) единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений;

4) характер защиты прав и осуществления обязанностей – государственный и общественный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав органами по разрешению трудовых споров[599].

О трудовом процессе. При рассмотрении трудовых споров, по мнению ученого, сочетаются черты гражданского (искового) и административного процессов. Это самостоятельный институт в трудовом праве, его можно именовать трудовым процессом, но именно как институт, а не как отрасль процессуального права. Сфера искового процесса будет расширяться за счет сферы административного процесса[600]. Этот прикладной вывод о необходимости расширения судебной защиты трудовых прав работника также вытекал из общего концептуального подхода Р. З. Лившица к со-

---

[598] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 179.

[599] Трудовое право России. С. 27–32.

[600] Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 151–152.

циальному назначению трудового права и правовому статусу личности в трудовых отношениях.

Личность и свобода труда в трудовом праве. Проблемы свободы труда стали предметом научных изысканий ученого еще в период «развитого социализма». Свободу труда он связывал с правовым опосредованием свободы трудового договора. При этом принцип свободы договоров о труде им был в равной степени распространен и на работника, и на работодателя. Р. З. Лившиц писал: «Свобода труда, став в правовом опосредовании свободой трудового договора, выражается в ряде правомочий работника и предприятия ... Для работника свобода труда проявляется при заключении трудового договора в свободе выбора предприятия, трудовой функции, рабочего места, установления (в пределах, определенных законодательством) условий труда… Соответственно для предприятий свобода заключения трудового договора проявляется в свободе выбора работника, установления режима труда, рабочего места и условий труда (в определенных пределах)»[601]. Свобода договоров о труде не безгранична. Законодатель намеренно ограничивает свободу сторон, помня социальное назначение трудового права. Отступления от этого принципа, отмечал ученый, могут привести к ограничению свободы, но эти ограничения подчинены либо общественному интересу, либо интересу работника. Всякое отступление должно быть основано на законодательстве[602].

Р. З. Лившиц также утверждал, что всеобщность труда не предполагала «принудительного, не зависящего от согласия работника направления на работу. Всеобщность труда реализуется через трудовой договор, т. е. через свободный выбор трудящимся места и рода работы»[603]. Он сделал далеко идущий вывод, опережающий свое время: «…свобода труда не есть добавка, дополнение к социалистической организации труда, которое можно сделать, а можно не сделать. Свобода труда – качество социалистического труда, проявление его сущности. Следовательно, все, что соответствует свободе труда, согласуется с ней, соответствует и позитивному развитию социалисти-

[601] Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. С. 70.

[602] Там же. С. 64–72.

[603] Там же. С. 70.

ческих трудовых отношений…»[604]. По сути, здесь провозглашался один из основополагающих принципов трудового права – принцип свободы труда. Это означало, во-первых, обращение к естественно-правовым началам трудовых прав, во-вторых, к частноправовым (договорным) методам правового регулирования трудовых отношений.

Достаточно оригинальным был взгляд ученого на *аннулирование трудового договора*. Он считал, что в случаях неявки работника на работу приказ о зачислении на работу отменяется и соглашение аннулируется. Иными словами, трудовой договор считается незаключенным[605]. Речь шла не о расторжении трудового договора, а о признании его незаключенным. Следует отметить, что названная выше позиция ученого-трудовика носила характер поиска общих подходов, направлений решения проблемы определения правовых последствий нереализованных трудовых договоров. Сама проблема не получила тогда глубокого теоретического обоснования и разрешения.

Р. З. Лившиц относил право на трудовую честь к основным трудовым правам, неимущественному элементу трудовых отношений, который пронизывает большую часть институтов трудового права. При этом в содержание этого права также включались правомочия на действия по оценке трудовой чести. К таковым относились, с одной стороны, конкретные действия, которыми высоко оценивается трудовая честь в виде поощрений работника, продвижения по работе, предоставлении льгот, с другой – конкретные действия, которыми принижается трудовая честь (привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности, увольнение за нарушение трудовой дисциплины и др.)[606].

Особое место в научных исследованиях Лившица занимали *вопросы материального и морального стимулирования труда*[607]. Стимулирование труда рассматривалось Лившицем как важнейший

[604] Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. С. 69.

[605] См.: Лившиц Р. З. Правовые средства формирования производственных коллективов // Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М., 1972. С. 30.

[606] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 112–113.

[607] См.: Лившиц Р. З. Моральное стимулирование труда // Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М.,

элемент свободы труда и обязанности трудиться. Он подчеркивал, что, не отменяя свободы труда, а, наоборот, используя эту свободу, стимулирование создает условия для того, чтобы свободный выбор работника, гражданина был произведен в соответствии с интересами трудового коллектива, государства и общества. Для этого нужно дополнить законодательство, расширить права предприятий в области стимулирования труда. Необходимо раскрыть понятие трудовых льгот. Трудовые льготы, на взгляд Лившица, связаны с двумя основными факторами дифференциации трудового законодательства: первым, объективным, – личностью работника и условиями труда, вторым, субъективным, – отношением работников к труду.

Правовое исследование заработной платы. Классическим исследованием правового регулирования заработной платы в СССР можно назвать работу Лившица «Заработная плата в СССР. Правовое исследование»[608]. В этой работе Лившиц разграничил экономическое и правовое определение заработной платы сквозь призму трудового правоотношения.

Р. З. Лившиц в определение заработной платы привнес дополнительный признак «вознаграждения за труд в течение установленного рабочего времени». Под заработной платой он понимал вознаграждение, которое предприятие (учреждение) обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным нормам и расценкам[609]. С таким дополнительным критерием, связанным с рабочим временем, не согласились некоторые ученые-трудовики, подчеркивая, что труд может протекать и в не установленное законом время, т. е. сверх нормы время (в т. ч. сверхурочная работа) и подлежит оплате[610].

Состав заработной платы также был рассмотрен с правовой точки зрения. Основная часть зарплаты увязывалась с оплатой по затратам труда в размерах, установленных в централизованном порядке для всей страны, дополнительная часть – в раз-

---

1972. С. 205 и др.; Трудовое право и повышение качества труда / Под ред. С. А. Иванова. М., 1974. С. 172–208 и др.

[608] Лившиц Р. З. Заработная плата. Правовое исследование. М., 1972.

[609] См.: Там же. С. 27.

[610] См.: Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков, 1975. С. 89.

мерах, установленных на каждом предприятии. Заработная плата каждого работника зависит как от объективных (постоянных) факторов (квалификация, сложность выполняемой работы, количества и качества затраченного труда), так и субъективных (переменных) факторов (инициатива в труде и т. п.). Отметим, что в советской науке трудового права большинством ученых обосновывалось выделение в структуре заработной платы в зависимости от названных факторов ее основной части, которая призвана учитывать постоянные характеристики труда, и дополнительной части, учитывающей отношение работника к труду. Р. З. Лившиц ту же структуру заработной платы охарактеризовал по иным критериям. По его мнению, с правовой точки зрения деление заработной платы на основную (постоянную) и дополнительную (переменную) заключается в том, что основная часть заработной платы представляет собой оплату по затратам труда в размерах, установленных в централизованном порядке для всей страны. Дополнительная часть заработной платы представляет собой оплату по результатам труда в размерах, установленных на каждом предприятии[611]. По этому поводу А. А. Фатуев отмечал, что Р. З. Лившиц излагает одну из точек зрения, существующих в экономической литературе, и «не предпринимает попытки показать, чем именно в правовом аспекте затраты отличаются от результатов труда»[612].

С изменением социально-экономических условий в стране, проведением перестройки Р. З. Лившиц писал, что прежнее выделение в составе заработной платы обособленных частей, компенсирующих затраты и результаты труда, утратило фактическое основание: вся заработная плата призвана компенсировать результаты труда. В значительной степени отпал и такой критерий разграничения частей заработной платы, как метод правового регулирования (централизованный и локальный). Таким образом, и по источникам оплаты, и по факторам оплаты, и по методам правового регулирования произошло сближение основной и дополнительной заработной платы, становление единой системы оплаты труда по его результатам. Исходя из этого, Р. З. Лившиц обосновал иной критерий деления заработной платы на основную и дополнительную – это качество выполнения трудовых обязанностей:

[611] См.: Лившиц Р. З. Заработная плата. С. 29–30.

[612] Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991. С. 18.

обычное качество вознаграждается основной заработной платой, выше обычного – еще и дополнительной. Основная заработная плата выплачивается за добросовестное выполнение обязанностей по трудовому договору. Дополнительная заработная плата выплачивается за превышение обязанностей по трудовому договору[613]. Отсюда и премирование работников должно осуществляться за «сверхнормативное» поведение. Следует отметить, что в советской правовой литературе высказывались различные точки зрения по вопросу о том, должно ли осуществляться премирование только за перевыполнение установленных заданий, или оно может осуществляться и в случаях выполнения установленных заданий при соблюдении соответствующего качества.

Особое место в исследовании правового регулирования заработной платы отводилось характеристике принципов и методов правового регулирования. К принципам правового регулирования заработной платы Лившиц причислял следующие принципы: 1) оплата по труду, 2) единство и дифференциация заработной платы, 3) связь между производительностью труда и размерами оплаты труда, 4) гарантированность выплат[614]. Р. З. Лившиц видел проявление последнего из названных принципов в гарантированном государством размере вознаграждения, зависящем от количества и качества труда[615]. В условиях централизованного государственного нормирования заработной платы названный принцип был полностью созвучен с социалистическим принципом «От каждого – по способностям, каждому – по труду». В литературе постоянно подчеркивалось, что распределение по труду является экономическим законом социализма. «При социализме, – как указывалось в Тезисах ЦК КПСС «50 лет Великой Октябрьской революции», – еще сохраняются социально-экономические различия в характере труда. Поэтому материальное вознаграждение каждого труженика определяется количеством и качеством его труда на благо общества»[616]. Роман Зиновьевич дифференциацию заработной платы ставил в зави-

[613] См.: Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С. 147–148.

[614] Там же. С. 37.

[615] См.: Там же. С. 35.

[616] 50 лет Великой Октябрьской социалистической революции: Документы и материалы. М., 1967. С. 17.

симость от следующих факторов: связи с рабочим временем, квалификации работника, условий труда, отрасли народного хозяйства, географического района[617].

Методы правового регулирования заработной платы (централизованный и локальный), их взаимодействие и соотношение анализировались им в историческом ключе на основе нормативных актов первых лет советской власти, КЗоТ РСФСР 1918 г., КЗоТ РСФСР 1922 г., постановлений правительства СССР по вопросам организации заработной платы. При этом определены перспективы совершенствования этих методов. Лившиц писал: «Правильным решением вопроса о разграничении централизованного и локального регулирования могло бы стать в перспективе исчерпывающее определение компетенции вышестоящих хозяйственных органов в области труда и заработной платы с оставлением всех других вопросов в компетенции предприятия»[618].

Трудовое право: настоящее и будущее. В условиях «перестройки» в конце 1980 – начале 1990-х гг. проблемы советского трудового законодательства продиктовали необходимость в новых теоретических подходах. Однако Лившиц оказался готовым к таким изменениям. Более того, он был одним из тех ученых, кто готовил почву для грядущих новаций, предвосхищая своими научными исследованиями будущее трудового законодательства России. По его мнению, двусторонняя модель трудового отношения: работник – предприятие (администрация) – должна постепенно, начиная с производственной сферы, уступить место трехсторонней модели: работник – предприятие (администрация) – трудовой коллектив[619]. Основными изменениями в методе правового регулирования трудовых отношений, на его взгляд, становятся: во-первых, сужение сферы централизованного регулирования и расширение прав предприятий; во-вторых, расширение свободы прав участников трудовых отношений, расширение договорного регулирования труда; в-третьих, участие трудовых коллективов

[617] См.: Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. С. 41.

[618] Там же. С. 265.

[619] Там же. С. 170.

в установлении и изменении условий труда[620]. Однако и будущая кодификация трудового законодательства должна, как писал ученый, обеспечить социальную защищенность работника.

Р. З. Лившицем была дана нелицеприятная оценка деятельности профсоюзов 1980–1990-х гг. по защите прав работников, но при этом не отрицалась значимость названного института в трудовом праве. Лившиц отмечал, что оценка участия профсоюзов в регулировании трудовых отношений должна быть дана не по формальному признаку участия в таком регулировании, а по признаку сущностному – насколько такое участие соответствует выполнению профсоюзами своих основных задач. Приоритет производственной функции и формальное осуществление профсоюзами защитных полномочий, несмотря на их обилие, постепенно привели к падению авторитета профсоюзов. Нынешняя структура профсоюзов, нацеленность их аппарата, практическая деятельность профсоюзных комитетов на предприятиях не соответствуют требованиям первоочередной защиты интересов человека[621].

Ученый отмечал, что перестройка с середины 1980-х гг., последующая приватизация государственных предприятий с начала 1990-х гг. диктовали новые условия хозяйствования и организации труда. И продолжением достоинств советского трудового законодательства, как писал Р. З. Лившиц, становятся его недостатки. Прежнее советское трудовое законодательство излишне зарегулировало поведение участников трудовых отношений, связывало их свободу и инициативу. При этом Роман Зиновьевич подчеркивал, что «отличительная черта советского законодательства о труде, выражающая его гуманистическую, демократическую направленность, состоит в том, что положение предприятия и работника при прекращении трудового договора неодинаково: работник свободен в увольнении по собственному желанию, право администрации на увольнение существенно ограничено... И это хорошо, в этом, безусловно, достоинство действующего законодательства»[622].

Однако, по его мнению, исчерпывающий перечень оснований увольнения приходит в противоречие с новыми ситуациями, ко-

---

[620] Лившиц Р. З. ТТрудовое законодательство: настоящее, будущее. С. 171.

[621] Там же. С. 178–182.

[622] Там же. С. 60.

торые нельзя предвидеть заранее. Он справедливо отмечал, что «сама по себе идея ограничения свободы администрации в увольнении работников должна быть при всех условиях сохранена... Но проведение этой идеи следовало бы связать с иными правовыми средствами... Гораздо логичнее указать в качестве основания увольнения не конкретную ситуацию, а ту причину, которая ее вызвала»[623]. По мнению ученого, эти причины могут быть сведены к трем. Во-первых, изменения в организации производства и труда (ликвидация организации, сокращение штата, длительный простой и т. д.). Во-вторых, несоответствие работника выполняемой работе при отсутствии виновных действий с его стороны (отсутствие необходимой квалификации, не прохождение аттестации и др.). В-третьих, виновные действия работника.

Нормирование труда. В советской науке трудового права многие исследователи, в числе которых был Р. З. Лившиц, характеризовали нормы труда как определяемый в законном порядке стандарт интенсивности в работе[624]. Таким образом, правовое регулирование меры труда означает законодательную регламентацию не только норм продолжительности рабочего времени, но и норм интенсивности труда. Роман Зиновьевич писал, что нормирование труда неразрывно связано с институтами не только заработной платы и рабочего времени, но и дисциплины труда. Нормирование труда выступает в качестве одного из средств, обеспечивающих эффективное использование рабочего времени, – такова связь с рабочим временем. Выполнение норм труда является условием получения установленного вознаграждения за труд – такова связь с заработной платой. Выполнение норм труда является юридической обязанностью работника – это связь с трудовой дисциплиной. Но при этом «институт нормирования труда имеет свою специальную функцию – служить регулятором интенсивности труда. Эту функцию выполняет только нормирование труда и в качестве такового оно должно быть признано самостоятельным институтом трудового права»[625]. Обособленный предмет правового регулирования, специальная функция регулирования меры интенсивности труда дают основания, по

[623] Трудовое законодательство: настоящее, будущее. С. 62–63.

[624] См.: Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. М., 1972. С. 127 и др.

[625] Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. С. 130.

мнению ученого, считать совокупность правовых норм, регулирующих нормирование труда, самостоятельным институтом трудового права. Ныне такая позиция является доминирующей.

Ученый анализировал гарантии трудовых прав работников при нормировании труда. В их числе он выделил пересмотр и введение норм труда по согласованию с профсоюзным комитетом и извещением работников не позднее, чем за один месяц. Другая гарантия была связана с недопустимостью пересмотра норм, как это было ранее, в порядке календарных сроков на основе среднего уровня планового роста производительности труда в народном хозяйстве без учета конкретных организационно-технических мероприятий на предприятии[626]. Нормы и нормативы подлежали замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 102 КЗоТ РСФСР 1971 г.). Иными словами, основанием пересмотра норм труда могли служить только объективные обстоятельства, т. е. без осуществления организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, нормы труда не могли быть повышены. Это коснулось разработки и утверждения премиальных положений, положений о выплате вознаграждения по итогам годовой работы предприятия, а также применения установленных условий оплаты труда. Вместе с тем можно согласиться с Р. З. Лившицем, который утверждал, что реформа второй половины 1960-х гг. не означала радикального изменения соотношения централизованного и локального регулирования, в том числе в сфере нормирования труда.

Об ответственности в трудовом праве. Р. З. Лившиц, наряду с другими учеными, рассматривал отношения по дисциплинарной ответственности и возмещению материального ущерба в качестве элементов единого сложного длящегося трудового правоотношения[627]. Такая позиция нам представляется наиболее предпочтительной, и мы являемся сторонниками существования элемен-

---

[626] См.: Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. М., 1972. С. 133–134.

[627] См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 265–266, 292; Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР. М., 1969. С. 29; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 64–65; Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 197–227; Кленов Е. А., Малов В. Г. Указ. соч.

тарных материальных охранительных правоотношений по дисциплинарной и материальной ответственности, которые возникают в рамках сложного длящегося трудового правоотношения.

Ученый настаивал на том, что коллективной может быть только материальная ответственность. Дисциплинарная ответственность по своей природе всегда индивидуальна, персонифицирована[628]. Каждый работник ответствен за собственную дисциплину, а за дисциплину коллектива юридическую ответственность несет руководитель этого коллектива. Сам же коллектив не может быть субъектом юридической ответственности за состояние дисциплины[629]. Р. З. Лившиц поставил вопрос о коллективной вине в иной плоскости. Он писал, что в случае коллективной вины не следует искать решение в рамках привычных представлений об индивидуальном характере вины работника в трудовых отношениях. Речь должна идти, по его мнению, о сочетании коллективной и индивидуальной вины, коллективная вина не должна исключать индивидуальной вины работника[630]. Действительно, в конечном итоге реализация коллективной материальной ответственности возможна только посредством индивидуальной ответственности членов бригады.

Он определил, что негативная (ретроспективная) ответственность является правовой категорией, а позитивная ответственность относится к категории морали и связана с чувством долга, осознанием своей обязанности по отношению к другому человеку и т. д.[631] Эта точка зрения в настоящее время является преобладающей.

Лившиц, как и ряд других исследователей, был сторонником правового регулирования отношений по возмещению ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих, в рамках института материальной ответственности работодателя в трудовом праве[632].

С. 34–36; Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. С. 115–125 и др.

[628] Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. С. 160.

[629] Там же. С. 162.

[630] См.: Там же. С. 160.

[631] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. С. 206.

[632] См.: Лившиц Р. З. Возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих. М., 1986; Стависский П. Р. Указ. соч. С. 45 и др.;

Он, как и некоторые другие ученые, подчеркивал однородность природы дисциплинарных взысканий и депремирования за производственное упущение и предлагал в законодательном порядке установить запрет одновременного депремирования и наложения дисциплинарного взыскания за один и тот же дисциплинарный проступок[633]. Другой путь, по мнению Р. З. Лившица, был связан с переоценкой роли дисциплинарной ответственности в условиях перестройки, расширения хозрасчетных начал в экономике. Он писал, что дисциплинарные взыскания как одно из средств преимущественно административного управления должны постепенно уступать место средствам экономического управления[634]. Создание нормальной организации и условий труда, оптимальное сочетание результатов труда с их оплатой, эффективной системой стимулирования труда станут «сильнейшим дисциплинирующим фактором». У работодателя, как писал ученый, «видимо, уже не будет необходимости применять санкции. Таково настоящее и будущее дисциплинарной ответственности»[635].

Достойны упоминания и человеческие качества Романа Зиновьевича. Он никогда не искал чинов, наград и привилегий, хотя и обладал научным честолюбием. Лившиц всегда поддерживал начинающих ученых, если находил в их работах элемент творчества. В то же время в научных дискуссиях он не признавал компромиссов и говорил правду «невзирая на лица». Таким он был и в политической жизни. Так, будучи членом Президентского совета, он выступил категорически против начала боевых действий в Чечне, против игнорирования социальной составляющей в проведении экономических реформ.

Симорот З. К., Монастырский Е. А. Проблемы кодификации законодательства СССР и союзных республик о труде. Киев, 1977. С. 236 и др.

[633] См.: Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. С. 168–169; Муцинов Г. В. Правовое регулирование премиальной оплаты труда рабочих в промышленности: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1964. С. 13–14; Поздняков Г. Т. Правовая организация премирования рабочих в условиях хозяйственной реформы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1971. С. 17–18 и др.

[634] Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. С. 157.

[635] Там же. С. 156.

Он был не только блестящим ученым, но и человеком исключительной порядочности и доброты. Роман Зиновьевич был блестящим оратором, и его выступления были совершенны как по содержанию, так и по форме. Поражало, как точно он мог уложиться в отведенное время, и как бы ни была сложна проблема, дать о ней представление независимо от продолжительности своего выступления. Ученый умел удивительно просто и без малейшего самолюбования говорить о самых сложных вещах. В этом легко убедиться, прочитав написанную им Общую часть учебника по трудовому праву 1998 г. под редакцией его и Ю. П. Орловского, на который мы неоднократно ссылались выше.

Толкунова Вера Николаевна (1914–2004) родилась 30 сентября 1914 г. в г. Мценск Орловской губернии. После окончания с отличием Московского юридического института (МЮИ) в 1939 г. она продолжила обучение в аспирантуре. Трудовое право на втором курсе в МЮИ в то время читал И. С. Войтинский. В 1940–1944 гг. она работала в правовом отделе Совета народных комиссаров СССР. Затем Вера Николаевна возобновила обучение в аспирантуре Института внешней торговли под руководством члена-корреспондента АН СССР Е. Н. Коровина. В 1949–1950 гг. она являлась старшим референтом по правовым вопросам Управления по обслуживанию дипломатического корпуса. Наконец, в 1950 г. она поступила на работу в ВЮЗИ сначала старшим инспектором-методистом, затем заведующей аспирантурой. С 1951 г. до самой своей смерти, 28 августа 2004 г., В. Н. Толкунова работала в ВЮЗИ-МЮИ-МГЮА: в 1951–1956 гг. старшим преподавателем, 1956–1970 гг. доцентом, 1970–2004 гг. профессором. Около 20 лет Вера Николаевна являлась секретарем ученого совета ВЮЗИ по защите кандидатских и докторских диссертаций. В 1953 г. она защитила кандидатскую диссертацию «Правовое регулирование труда научно-педагогических работников советской школы», в 1957 г. получила ученое звание доцента. Тогда же выходят ее первые публикации в жанре учебных пособий и лекций[636]. В 1970 г. состоялась защита ее докторской дис-

[636] См.: Толкунова В. Н. Вопросы трудового права Народной Республики Болгария. М., 1955; Ее же. Пенсионное обеспечение рабочих и служащих СССР. М., 1957; Ее же. Предмет и система советского трудового права. М., 1957; Ее же. Советское государственное социальное страхование. М., 1956 и др.

сертации «Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР», а в 1972 г. ей было присвоено ученое звание профессора.

Вера Николаевна стала одной из основоположниц гендерных исследований в советском трудовом праве и даже, в допустимых советской доктриной рамках, феминистического направления в науке. Она обосновала право женщины на труд как самостоятельную правовую категорию и неотделимую часть требований равноправия женщин во всех областях жизни общества[637], анализировала сущность права женщины на труд и формы его осуществления в СССР. Большое внимание было уделено гарантиям права женщин на труд, в том числе гарантиям на получение работы, на квалифицированный труд, на равную оплату за равный с мужчинами труд. Наконец, ее внимание было обращено и на охрану труда женщин, в том числе беременных и кормящих матерей, на создание благоприятных бытовых условий для труда женщины в общественном производстве. Значительное место в ее работах уделялось критике правового регулирования труда женщин в капиталистических странах.

Многие из предложенных ею законодательных новаций по улучшению условий труда женщин оказались востребованы и нашли отражение, в частности, в КЗоТ РСФСР 1971 г. (глава XI «Труд женщин»). Публикации В. Н. Толкуновой, посвященные правовому регулированию труда женщин, были переведены на английский, французский и португальский языки. Она была членом Комитета советских женщин, председателем Правовой комиссии женщин юридических профессий при Ассоциации советских юристов и др.

В. Н. Толкунова отмечала, что «право женщин на труд является частью общего права граждан на труд. И как часть целого имеет все черты общего права и в то же время свою специфику»[638]. Однако она не рассматривала женщину как пассивный субъект трудового права, а настаивала на обеспечении фактического равноправия женщин и мужчин в трудовых отношениях. Например, она подчеркивала, что «с точки зрения фактического равноправия женщин в труде работу с неполным рабочим днем надо разрешить лишь как трудовую льго-

[637] См.: Толкунова В. Н. Социальная помощь и трудовые льготы женщинам по материнству в СССР. М., 1973; Ее же. Право женщин на труд и его гарантии. М., 1967; Ее же. Право женщин на труд в СССР. М., 1980; Ее же. Труд женщин. М., 1973 и др.

[638] Толкунова В. Н. Право женщин на труд и его гарантии. С. 5.

ту только для женщин, имеющих маленьких детей или двух и более детей школьного возраста, или других нетрудоспособных членов семьи, требующих постоянного постороннего ухода за собой, а также для беременных женщин»[639]. Идею равноправия полов и независимости женщин она проводила и в личной жизни. Вера Николаевна была убежденной сторонницей марксистско-ленинской идеологии[640] и не меняла своей идейной ориентации. Это вызывает уважение, тем более что она была далека от догматизма и всегда творчески подходила к проблемам трудового права. Она неуклонно отстаивала необходимость закрепления в Конституции РФ и ТК РФ права на труд, резко отрицательно относилась к рискованным социальным реформам 1990-х гг.

Подготовленные ею учебные пособия по трудовым спорам выдержали 7 изданий[641]. Данная проблема была практически сквозной для ее научного творчества. При этом она анализировала преимущественно порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по ним. В центре ее внимания оказались такие проблемы, как особенности рассмотрения трудовых споров в КТС, ФЗМК, суде вышестоящими органами в порядке подчиненности. Вера Николаевна уделяла определенное внимание и трудовым спорам, возникающим из правоотношений, тесно связанных с трудовыми, а также особенностям рассмотрения отдельных категорий трудовых споров (об увольнениях и переводах, об оплате труда, о материальной ответственности). Жанр учебного пособия предполагает его акцент на дидактику, однако В. Н. Толкунова рассматривала там и спорные проблемы законодательства и правоприменения, причем на высоком научном уровне.

---

[639] Толкунова В. Н. Право женщин на труд и его гарантии. С. 147.

[640] См.: Толкунова В. Н. В. И. Ленин о правовом регулировании труда рабочих и служащих // Ученые записки ВЮЗИ. 1962. Вып. 13. С. 3–40; Ее же. Конституционные принципы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе // Советское государство и право. 1980. № 1 и др.

[641] См.: Голощапов С. А., Толкунова В. Н. Трудовые споры в СССР. М., 1974; Толкунова В. Н. Трудовые споры рабочих и служащих в СССР и порядок их разрешения. М., 1958; Ее же. Порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по ним. М., 1980 (2-изд. 1984); Ее же. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1993 (переизд. 1996, 1999).

Так, она придерживалась деления *трудовых споров на исковые и неисковые*, связывала его с содержанием такого спора. Под исковыми спорами подразумевались споры, возникшие между рабочими, служащими и администрацией предприятий (учреждений), вытекающие из выполнения и применения условий труда, уже установленных законами, постановлениями, инструкциями, коллективным договором, соглашением сторон трудового договора и др. Неисковыми же считались споры, связанные с введением новых условий труда, не предусмотренных вышеназванными правовыми актами. После принятия Положения о порядке рассмотрения трудовых споров от 31 января 1957 г. Вера Николаевна отметила некоторый отказ законодателя от такого строгого разделения[642]. Однако и в дальнейшем она продолжала придерживаться деления споров, возникающих из трудовых отношений, в зависимости от их содержания, на споры об установлении новых условий труда, не определенных трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами, и споры о применении установленных договором или законом условий труда. Она подчеркивала, что в зависимости от этих видов споров они решаются или совместно хозяйственным и профсоюзным органом (спор об установлении новых условий труда), или путем предъявления иска (споры о применении уже установленных условий труда). Это связывалось с тем, что исковые споры являются спорами о праве и подлежат рассмотрению в определенном процессуальном порядке уполномоченным на то юрисдикционным органом[643]. В этой части ее мнение диаметрально расходилось с мнением ее соавтора и коллеги по кафедре ВЮЗИ С. А. Голощапова, который отрицал обоснованность разделения трудовых споров на исковые и не исковые. Подчеркнем, что в настоящее время в ТК РФ (ст. 381) легализована отстаиваемая еще в советский период В. Н. Толкуновой конструкция и выделены индивидуальные споры о праве (исковые или юридические споры) и индивидуальные споры об интересе (неисковые или экономические споры). Последние касаются установления или изменения индивидуальных условий труда.

---

[642] См.: Толкунова В. Н. Трудовые споры рабочих и служащих в СССР и порядок их разрешения. М., 1958. С. 3 и далее.

[643] См.: Голощапов С. А., Толкунова В. Н. Трудовые споры в СССР. С. 92 и далее; Толкунова В. Н. Порядок рассмотрения трудовых споров и исполнения решений по ним. С. 3–4 и далее.

Вера Николаевна в порядке рассмотрения трудовых споров в КТС различала два вида сроков: *давностные* (исковые) и *процессуальные*. При этом она опиралась не только на теорию трудового права, но и гражданского права и гражданского процесса. К *давностным* (срокам исковой давности) она относила отрезки времени, которые закон устанавливает для обращения заявителя в тот или иной орган для защиты нарушенных прав и интересов. Он рассматривался как материальный срок, от которого зависит осуществление защиты материального права. Это предпосылка права на защиту законных требований, а последствием истечения давностного срока по трудовому спору является утрата права на иск. Если иск уже предъявлен, то при пропуске данного срока может быть вынесено решение об отказе в иске именно в связи с его пропуском. *Процессуальные сроки*, по мнению ученой, являются установленными законом отрезками времени, в течение которого могут или должны быть совершены процессуальные действия. К последним относились сроки для рассмотрения споров в соответствующем органе (КТС, администрация, суд и др.) и сроки для совершения участниками процесса рассмотрения спора тех или иных процессуальных действий (выдача выписок, копий, обжалование решений и др.)[644]. Это была обоснованная классификация сроков, позволявшая определить характер и правовые последствия их пропуска. Например, Вера Николаевна обоснованно относила 10-дневный срок обжалования решений цеховых КТС в цеховой комитет профсоюза к процессуальным срокам, тогда как ряд исследователей, например Л. А. Николаева, считали его давностным[645].

Совместно с профессором К. Н. Гусовым она подготовила учебник по трудовому праву, который выдержал пять изданий (с 1995 г.). Она являлась соавтором всех кафедральных учебников ВЮЗИ (МГЮА) по трудовому праву (1961, 1965, 1971, 1976 (соредактор данного издания), 1987 (соредактор данного издания)) и праву социального обеспечения, кафедральных комментариев к ТК РФ.

Вера Николаевна была исключительно волевым и организованным человеком, до последних дней жизни активно зани-

[644] См.: Голощапов С. А., Толкунова В. Н. Трудовые споры в СССР. С. 100–101 и др.

[645] См.: Николаева Л. А. Судебная защита трудовых прав граждан. Алма-Ата, 1968. С. 97.

малась научной и методической работой, принимала деятельное участие в жизни кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА. Ее отношение к теоретическим новациям в сфере трудового права было селективным, но наиболее рациональные из них она поддерживала. Так, она живо откликалась на происходящие в стране и в трудовом законодательстве изменения, что находило отражение в ее трудах[646].

Более того, она одной из первых включила в свой курс лекций специальный раздел о сфере действия трудового права[647]. Это же касается специальной темы по международно-правовому регулированию труда[648]. Ныне такие структурные единицы практически во всех учебниках являются традиционными. Наконец, одной из первых после принятия ТК РФ 2001 г. В. Н. Толкунова определила новые тенденции развития трудового права России. К таковым были отнесены: появление и развитие законодательства об обеспечении занятости и защите от безработицы; возрастание роли договорного регулирования трудовых отношений; расширение сферы действия норм трудового права; возрастание значения общепризнанных принципов и норм международно-правового регулирования труда; углубление и расширение дифференциации трудового права; развитие и расширение социального партнерства. Вера Николаевна отметила и противоречивую тенденцию, когда, с одной стороны, повышаются гарантии основных трудовых прав на индивидуально-договорном и коллективно-договорном уровнях. С другой стороны, отмечена опасность ущемления прав работников путем внесения в договоры соответствующих условий[649]. С этими тенденциями вполне можно согласиться.

Всего В. Н. Толкунова опубликовала более 140 научных работ, в том числе 38 учебников, учебных пособий и монографий[650]. Она подготовила более 20 кандидатов наук, двое из которых стали док-

[646] См.: Толкунова В. Н. Право рабочих и служащих на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией и самоуправлении трудового коллектива. М., 1989; Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовой договор: Комментарий КЗоТ РФ. М., 1996 и др.

[647] См.: Толкунова В. Н. Трудовое право. М., 2002. С. 18–20.

[648] Там же. С. 304–312.

[649] Там же. С. 24–26.

[650] См.: Толкунова В. Н. Трудовое право; Ее же. Трудовой договор. М., 2002 и др.

торами наук (А. Я. Петров, Г. С. Скачкова). Более 20 лет Вера Николаевна была членом научно-консультационного совета при Верховном Суде РСФСР (затем РФ). В 1973 г. ей было присвоено звание заслуженного юриста РСФСР, а в 2000 г. – заслуженного деятеля науки РФ[651].

Ставцева Антонина Ильинична (1925–2004) родилась 11 августа 1925 г. в селе Житково Орловской губернии[652]. В 1930 г. вместе с родителями она переехала в Москву. Ее отец И. А. Ставцев стал впоследствии инспектором районного отдела народного образования, а мать Т. Н. Ставцева (Ветрова) некоторое время работала в МИИТ.

Окончив восемь классов, А. И. Ставцева пошла ученицей швеи-мотористки на фабрику им. К. Цеткин (1941–1942 гг.), затем до 1944 г. работала дежурной по читальне в кинотеатре «Форум» и одновременно продолжала учебу в школе рабочей молодежи. Наконец, в 1944 г. она поступает в Московский юридический институт, после окончания которого в 1948 г. поступила в очную аспирантуру МГУ. Член КПСС с 1952 г., в 1953–1961 гг. была парторгом ВИЮН. Кроме того, в 1956–1962 гг. она была членом Фрунзенского райкома КПСС, а в 1959–1961 гг. и депутатом Фрунзенского районного совета депутатов трудящихся г. Москвы. Отметим, что и ее муж Т. В. Тайзин был связан с проблемами трудового права, некоторое время заведовал отделом труда и заработной платы Московского областного промышленного совета профсоюзов.

В 1951 г. в МЮИ ею была защищена кандидатская диссертацию «Срочный трудовой договор по советскому трудовому праву» (научный руководитель – Н. Г. Александров). Вся научная деятельность Антонины Ильиничны с 1951 г. проходила в секторе трудового права ВИЮН (в дальнейшем ВНИИСЗ, ИЗиСП), где она работала до самой смерти 19 июня 2004 г. Сначала она была младшим (1951–1952 гг.), затем старшим научным сотрудником (1952,

---

[651] См.: Толкунова В. Н. Мои девять десятков – из двух веков трех отечеств. Автобиографический очерк. М., 2004; Вера Николаевна Толкунова (1914–2004) // Правоведение. 2004 № 4. С. 259–261. Биографические данные представлены по материалам личного дела ученого, которое находится в архиве кадровой службы МГЮА.

[652] Биографические данные А. И. Ставцевой представлены по материалам личного дела, которое находится в архиве кадровой службы ИЗиСП.

1958–1959, 1964–1978, 1992–2004 гг.), заведующей сектором трудового права (1952–1958, 1959–1963, 1979–1992 гг.). По совместительству она вела занятия в МГУ и ряде других вузов, с 1969 г. доцент. В 1974 г. она защитила докторскую диссертацию «Плановое распределение трудовых ресурсов в СССР», была утверждена в звании профессора (1985 г.).

В сферу ее научных интересов входили вопросы теории и практики применения трудового права[653], а также трудовые споры и анализ судебной практики[654]. Она являлась автором или соавтором комментариев судебной практики по трудовым спорам в сборниках ежегодных комментариев судебной практики, которые издавались с конца 1950-х до конца 1980-х гг.[655]; была руководителем авторских коллективов ряда сборников трудового законодательства и комментариев к трудовому законодательству, соавтором учебников и учебных пособий[656]. Антонина Ильинична – автор свыше 130 публика-

[653] См.: Астрахан Е. И., Каринский С. С., Ставцева А. И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955; Ставцева А. И. Трудовые права рабочих и служащих в СССР. М., 1956 (2-е изд. 1957); Ее же. Правовые вопросы распределения трудовых ресурсов в СССР. М., 1974: Ее же. Кодификация законодательства о труде СССР // Труды ВЮЗИ. Т. 56: О научном единстве проблем общей теории права и трудового права. М., 1978. С. 92–101; Ее же. Полномочия трудового коллектива в обеспечении дисциплины труда. М., 1985; Ставцева А. И., Яковлев М. В. Прием и перевод на другую работу. М., 1967; Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. М., 1983 и др.

[654] См.: Ставцева А. И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М., 1960; Ее же. Восстановление на работе неправильно уволенных рабочих и служащих. М., 1962; Ее же. Судебная практика по трудовым делам: Научный комментарий. Ч. 1–3. М., 1996; Ее же. Восстановление на работе: Комментарий судебной практики. М., 1997; Ее же. Разрешение трудовых споров: Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений. М., 1998 и др.

[655] См., например: Ставцева А. И. и др. Научный комментарий судебной практики (раздел «Трудовое право»). М., 1960; Ставцева А. И. Научный комментарий судебной практики по трудовым спорам // Комментарий судебной практики за 1981 год. М., 1982. С. 3–37; Ее же. Комментарий судебной практики по трудовым спорам // Комментарий судебной практики за 1982 год. М., 1983. С. 3–14.

[656] См.: например: Ставцева А. И. и др. Сборник нормативных актов о труде: В 3 ч. М., 1985; Комментарий законодательства о труде / Под

ций. Она подготовила около 10 кандидатов наук, двое из которых впоследствии стали докторами наук (А. Ф. Нуртдинова, Г. В. Хныкин). В годы Великой Отечественной войны работала в тылу, награждена орденом «Знак почета» (1985 г.), медалями, заслуженный юрист РСФСР. Антонина Ильинична более 20 лет являлась экспертом ВАК РФ. Практическая работа экспертного характера, связанная с анализом судебной практики по трудовым делам, подготовкой и экспертной оценкой законопроектов, отнимала львиную долю времени ее работы. Тем не менее ее можно отнести и к числу видных теоретиков отечественного права.

В ее научном творчестве сочетались высокий теоретический уровень исследований и ориентация на потребности практики. Многие годы она целенаправленно занималась анализом судебной практики по трудовым делам и являлась в этой сфере одним из ведущих отечественных специалистов. Антонина Ильинична была исключительно добрым и отзывчивым человеком, всегда готовым прийти на помощь словом и делом. Сектором трудового права ВНИИСЗ она призывалась руководить обычно в кризисные периоды, когда стабилизировать ситуацию и сплачивать коллектив надо было не жесткостью, а личным примером и организаторскими способностями. Долгие годы она была буквально ангелом-хранителем своего учителя Н. Г. Александрова. Антонина Ильинична, будучи еще и секретарем парторганизации сектора, сглаживала его конфликты с вышестоящими партийными инстанциями, поддерживала учителя во всех его начинаниях.

Ниже мы остановимся на некоторых из обоснованных А. И. Ставцевой теоретических положениях.

В советской науке трудового права А. И. Ставцевой было дано *определение рабочего места* как участка производственной площади, оснащенного оборудованием, приспособлениями, инструментами, с помощью которых работник выполняет свою трудовую функцию[657]. Констатировалось, что рабочее место в отличие от места работы, как правило, не определяется соглашением сторон при заключении трудового договора. Рабочее место определя-

---

ред. В. И. Теребилова. М., 1986; Советское трудовое право / Под ред. А. И. Ставцевой. М., 1988 (2-е изд.) и др.

[657] См.: Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 120.

ется работодателем единолично в интересах оперативного руководства производственной деятельностью.

Как отмечала А. И. Ставцева, в судебной практике *переводом в другую местность* также считают не только перевод в другой населенный пункт, но и такой перевод, при котором работник, проживая на прежнем месте жительства и пользуясь средствами городского транспорта, объективно не может являться ежедневно к новому месту работы[658]. Имеется в виду транспортная доступность рабочего места. Этот критерий, а также состояние здоровья лица учитываются нашим законодателем при определении «подходящей работы» по Закону о занятости населения (1991 г.)[659]. Примечательно, что Антонина Ильинична, как и некоторые отечественные ученые, опираясь на судебную практику, доказывала ограниченную эффективность переводов «за пределами профессии», на другое предприятие или в другую местность в качестве меры дисциплинарной ответственности[660].

Антонина Ильинична под *отстранением от работы* понимала принудительную меру пресечения неправомерных действий (бездействия) работника, совершенных им в процессе труда[661]. Однако отстранение может иметь место и при отсутствии виновного деяния работника. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК).

Она писала, что в *трудовую функцию работника* может входить и работа по другой специальности, квалификации или должности, если это обусловлено в трудовом договоре, например при совмещении профессий[662].

---

[658] См.: Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 145.

[659] ВВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565 (с посл. изм. и доп.).

[660] См.: Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976. С. 62–63; Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 136–137.

[661] См.: Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров. М., 1998. С. 88.

[662] См.: Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 109

А. И. Ставцева раскрывала вопросы *подведомственности и порядка рассмотрения трудовых споров* о восстановлении на работе, об оплате вынужденного прогула, возмещении морального вреда, анализировала судебную практику рассмотрения трудовых споров по конкретным основаниям увольнения работников[663].

Она утверждала, что *право на труд* в условиях технического прогресса дополняется юридической обязанностью работника систематически повышать свою квалификацию, совершенствовать производственные навыки и опыт, с одной стороны, и юридической обязанностью администрации предприятий (учреждений) создавать условия для повышения квалификации и переобучать и перераспределять рабочих и служащих, высвобождающихся в связи с техническим прогрессом, – с другой[664].

Вопросы *ответственности руководителя организации* за нарушения законодательства о труде были предметом ее специальных исследований[665].

Основываясь на анализе действующих нормативных актов того времени, А. И. Ставцева и А. К. Гаврилина делали вывод, что если лицо, получившее специальность, имело право на сохранение заработной платы на период обучения и оставляет работу без уважительных причин до окончания срока договора, то предприятие имеет право на взыскание выплаченной суммы пропорционально отработанному времени[666]. Другие авторы ратовали за гарантийный характер выплат в период повышения квалификации, взыскание которых не предусмотрено действующим законодательством[667]. Обоснованность позиции Антонины Ильиничны не вызывает сомнений.

Лилия Александровна Сыроватская (1927–1999) многие годы была коллегой В. Н. Толкуновой по кафедре трудового пра-

[663] См.: Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров. М., 1998.

[664] См.: Ставцева А. И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. С. 57 .

[665] См.: Ставцева А. И., Шептулина Н. Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2000.

[666] См.: Ставцева А. И., Гаврилина А. К. Судебная практика по применению трудового законодательства // Советское государство и право. 1978. № 2. С. 135.

[667] См.: Процевский А. И. Пределы усмотрения сторон при изменении содержания трудового договора // Советская юстиция. 1976. № 4. С. 3.

ва и права социального обеспечения ВЮЗИ-МЮИ-МГЮА. Она родилась в апреле 1927 г. в г. Чистополь Татарской АССР в семье служащих[668]. В 1945 г. после окончания школы с медалью она поступила на юридический факультет МГУ и окончила его в 1950 г. С начала 1951 г. она работала последовательно юрисконсультом, старшим юрисконсультом и начальником юридического отдела МГУ. В 1963 г. она поступает в очную аспирантуру ВЮЗИ по кафедре трудового и колхозного права, где ее научным руководителем являлся заведующий кафедрой В. С. Андреев. В начале 1967 г. она защищает кандидатскую диссертацию, посвященную материальной ответственности работников. С учетом того, что Сыроватская хорошо знала практическую сторону проблемы и гражданское законодательство, ее диссертация совмещала в себе высокий теоретический уровень и практическую направленность. В дальнейшем это сочетание стало отражением ее научного стиля. В 1967 г. Лилия Александровна становится ассистентом кафедры трудового и колхозного права ВЮЗИ, в 1969 г. избирается на должность доцента и утверждается в этом звании в 1972 г. Ее дальнейшая научная работа была связана с проблемами ответственности в трудовом праве. По этой теме она опубликовала целый цикл статей, а также две монографии, имевшие большой научный резонанс[669]. Эти работы отличал высокий научный уровень, подход к понятию ответственности в трудовом праве с общетеоретических позиций. Лилия Александровна одной из первых обосновала двусторонний характер материальной ответственности работников и работодателей, предложила объединить их в одном институте трудового права. Кроме того, она вывела генерализирующее понятие трудоправовой ответственности. Ее докторская диссертация, защищенная в 1992 г., также была посвящена ответственности за нарушение трудового законодательства. В том же году она была избрана на должность профессора, а через два года ей было присвоено это ученое звание. Она активно занималась теоретиче-

[668] Биография ученой подготовлена по материалам личного дела, хранящегося в архиве кадровой службы МГЮА.

[669] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974; Ее же. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.

скими проблемами трудового права[670], а ее авторский учебник выдержал несколько изданий[671].

До конца своих дней Сыроватская была связана с кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА. Она многие годы была ученым секретарем Совета по защите диссертаций, в 1984 г. избиралась членом горкома профсоюзов работников высшей школы. Ее ученица О. Б. Зайцева стала впоследствии доктором юридических наук. Лилия Александровна была очень чутким и отзывчивым человеком, всегда поддерживала молодых ученых.

Ниже мы остановимся на основных обоснованных ею теоретических положениях, прежде всего связанных с проблемами юридической ответственности в трудовом праве.

Л. А. Сыроватская выделяла три группы *трудовых отношений*: собственно-трудовые, возникающие у его сторон; отношения, тесно связанные с трудовыми, но при ином субъектном составе; отношения между субъектами трудового отношения, возникающие лишь при определенных обстоятельствах (например, по возмещению вреда, причиненного работником предприятию)[672].

Л. А. Сыроватская, помимо основных прав и обязанностей, включала в *правовой статус работника* еще и праводееспособность[673]. Давая толкование положений закона *о договорах с директорами и членами правления*, Лилия Александровна придерживалась отличной от цивилистов позиции. Она причисляла эти договоры к трудовым договорам[674], также выделяла виды специальных субъектов, трудовая деятельность которых была связана либо с осуществлением правомочий по руководству предприятием (учреждением) или их структурными подразделениями, либо с выполнением обязанностей по должностям, замещаемым по выборам или конкурсу, либо с работой в госаппарате, либо со специ-

[670] См.: Сыроватская Л. А. К предстоящей реформе трудового законодательства // Советское государство и право. 1991. № 1. С. 70–79; Ее же. Правовое регулирование трудовых отношений на современном этапе // Государство и право. 1994. № 1. С. 36–45 и др.

[671] См.: Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 1998.

[672] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 174.

[673] См.: Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 1998. С. 67.

[674] См.: Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7. С. 75–82.

фической ролью отраслей народного хозяйства и особым характером труда рабочих и служащих в этих отраслях[675].

Анализируя советское трудовое законодательство, она подчеркивала, что в трудовом праве деликтоспособность возникает одновременно с трудовой дееспособностью. При этом правило о заключении договоров о полной материальной ответственности с лицами, достигшими 18 лет (ст. 174 КЗоТ 1971 г.), свидетельствует о дополнительных гарантиях, предоставляемых указанным лицам, а не об ограничении дееспособности несовершеннолетних лиц[676].

Юридическую ответственность она определяла как исполнение нарушенной обязанности под воздействием государственного принуждения[677]. Л. А. Сыроватская считала, что само применение государственного принуждения к исполнению нарушенных обязательств является известным лишением, неблагоприятными последствиями[678]. Однако исполнение договорных обязательств вообще нельзя признать ни в каком аспекте «неблагоприятными последствиями», ибо они принимаются стороной добровольно. К обязанностям, вытекающим из положительного права, понятие «неблагоприятности» не применимо в принципе, ибо это в любом случае юридическая обязанность вне субъективного отношения к ней обязанного лица. Стоит также согласиться с мнением О. Э. Лейста о том, что обязательность права не тождественна его принудительности, а принуждение не занимает в механизме правового регулирования ведущего места[679].

Л. А. Сыроватская определяла дисциплинарную ответственность в общетеоретическом аспекте как обязанность работника ответить перед работодателем за совершенный им проступок и претерпеть те меры воздействия, которые указаны в дисципли-

[675] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 49.

[676] См. Там же. С. 95–97.

[677] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. С. 21–22.

[678] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 30–31.

[679] См.: Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву. М., 1981. С. 13–14.

нарных санкциях трудового права[680]. Она обоснованно связывала дисциплинарные полномочия с правом работодателя в силу прямого указания закона привлекать работника к ответственности и с обязанностью последнего ее претерпевать.

Позднее она определила юридическую ответственность, в том числе в трудовом праве, как обязанность лица, нарушившего норму права, ответить перед коллективом, предприятием (учреждением) или государством и претерпеть те неблагоприятные последствия, которые содержатся в санкциях правовых норм[681]. Она ставила знак равенства между трудоправовой ответственностью и ответственностью по трудовому праву. Последняя определялась, как уже упоминалось, через обязанность рабочего или служащего ответить за совершенное им трудовое правонарушение. Такой подход представляется нам не вполне продуктивным и непоследовательным. Определение отраслевой ответственности через обязанность только работника ответить является неполным, а вынесение материальной ответственности работодателя в особый вид ответственности – необоснованным. Правильнее говорить об обязанности претерпевания юридически неблагоприятных последствий, первой стадией которого становится «дать ответ» (например, написать объяснительную). Мы согласны с мнением О. Э. Лейста, что определение ответственности через обязанность правонарушителя «отвечать», «дать ответ» является логически упречным, ибо определение дается через определяемое[682]. К тому же субъектами ответственности могут быть как работники, так и работодатели, а не только руководящие наемные работники, в том числе руководитель организации.

Л. А. Сыроватская определяла трудовое правонарушение как виновное противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении, нарушении трудовых обязанностей и запрещено санкциями, содержащимися в трудовом праве[683]. Оно не кажется нам созвучным в полном объеме современ-

---

[680] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 47.

[681] См.: Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 1998. С. 231.

[682] См.: Лейст О. Э. Сущность права. М., 2002. С. 250.

[683] Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. С. 41; Ее же. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 40.

ным правовым реалиям. Во-первых, трудовое правонарушение как любое неправомерное поведение заключается в несоблюдении запрещающих норм, неисполнении обязывающих норм и превышении полномочий, предоставленных управомочивающими нормами. Вряд ли все это стоит включать в дефиницию, как и неисполнение с нарушением трудовых обязанностей. Во-вторых, указание на запрещенность таких деяний санкциями трудового права настолько условно, что признавала и Л. А. Сыроватская, что почти теряет свое содержание, тем более что санкции как часть норм трудового права отсутствуют, а ответственность не равнозначна санкции. В-третьих, из определения непонятно, каким отношениям был причинен вред. В-четвертых, здесь трудовому правонарушению придается значение родового понятия, но фактически анализируются только дисциплинарные и материальные проступки. Между тем еще в советской науке неоднократно указывалось как на сходство, так и на различия материальных и дисциплинарных проступков как основания материальной и дисциплинарной ответственности в трудовом праве. При этом Л. А. Сыроватская связывала отраслевую ответственность не с отраслевой принадлежностью нарушенной нормы, а с характером самого правонарушения.

Отметим, что первыми обоснованные суждения о том, что материальная ответственность в трудовом праве включает в себя материальную ответственность не только работников перед предприятием, но и предприятия перед работником, выдвинули практически одновременно Л. А. Сыроватская и П. Р. Стависский[684]. Исходной посылкой служило то, что ответственность работников перед предприятием, как и предприятия перед работником, строится на том, что они выступают сторонами трудового правоотношения, содержанием которого являются взаимные обязанности, в том числе вытекающие из причинения вреда. Отметим, что позиция Л. А. Сыроватской была несколько непоследовательной. С одной стороны, она признавала существование взаимосвязанных институтов материальной ответственности работника и материальной ответственности работодателя. С другой – не сводила их в

[684] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 67 и далее; Стависский П. Р. Взаимная материальная ответственность субъектов трудового правоотношения // Советское государство и право. 1974. № 11.

единый институт, не давала общей дефиниции материальной ответственности работодателя и работника, не выводила их общих принципов. С ней не соглашался П. Р. Стависский, определивший материальную ответственность как внутреннюю ответственность для каждого вида правоотношений, непосредственно перед вторым субъектом правоотношений, основанную не на общеобязательных, а специальных нормах, регулирующих только данный вид общественных отношений, т. е. данной отрасли права[685]. Такой подход был продиктован тем, что автор считал материальную ответственность общеправовой юридической ответственностью, специфически проявляющейся в гражданском и трудовом праве.

Л. А. Сыроватская дала определение *материальной ответственности* через обязанность работников ответить перед администрацией предприятия, организации за совершение имущественных правонарушений и возместить причиненный ущерб в установленном законом порядке[686]. Автор подчеркивала, что обязанность возместить материальный ущерб, в отличие от обязанности претерпеть, носит активный характер. В этом, по ее мнению, заключается особенность материальной ответственности[687].

Л. А. Сыроватская разграничила два *типа бригад* (коллективных субъектов). Первый тип бригады – это бригада, состоящая из материально-ответственных лиц (достигших возраста 18 лет), чья основная трудовая функция состоит в обеспечении сохранности вверенных материальных ценностей. Второй тип – производственная бригада, в которую включались все работники, занятые на определенном участке, независимо от выполняемой трудовой функции и возраста[688]. Таким образом, производственная бригада признавалась субъектом особого вида ограниченной материальной ответственности – коллективной ограниченной материальной ответственности. Бригада отвечала за брак и возмещала ущерб в пределах среднемесячного бригадного за-

---

[685] См.: Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев; Одесса, 1982. С. 33.

[686] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. С. 94.

[687] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 88.

[688] См.: Там же. С. 95–96.

работка, а при распределении этого заработка учитывалась конкретная вина каждого члена бригады. В большинстве случаев были известны конкретные нарушители, поэтому названный вид бригадной ответственности являлся, по сути, ответственностью за чужую вину. Это противоречило принципам персональной юридической ответственности. Впоследствии названная статья была исключена из КЗоТ 1971 г.

Ею констатировалось, что фактически ответственность каждого члена бригады наступает при наличии ущерба путем объективного вменения, если не будут выявлены конкретные виновники причинения вреда либо конкретные обстоятельства, исключающие вину бригады. Л. А. Сыроватская по этому поводу отмечала, что единственной причиной включения рассматриваемого случая в предмет трудового права служит то, что причинитель ущерба состоит в трудовых отношениях с предприятием (учреждением), имуществу которого наносится вред[689]. На наш взгляд, включение рассматриваемого случая в перечень случаев материальной ответственности основано на характере трудовых отношений и на таком особом понятии, как «работодательский риск». При применении наемного труда возможен «выход за пределы» осуществления работником трудовых прав и обязанностей, но при этом он остается работником, состоящим в трудовых отношениях, подчиняется работодательской власти. В этой связи вполне закономерно ограничение порядка возмещения причиненного материального ущерба нормами трудового, а не гражданского права. Л. А. Сыроватская это «отступление от общего правила индивидуализации юридической ответственности» оправдывала тем, что бригада добровольно принимает на себя обязанность возместить ущерб. Эта обязанность компенсируется рядом правовых гарантий[690].

Л. А. Сыроватская, анализируя действующее законодательство об *ответственности предприятий, организаций за ущерб, причиненный работнику*, обосновала *полный состав проступка* как основание имущественной ответственности предприятия

---

[689] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. С. 138.

[690] Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 98.

(учреждения)[691]. *Субъектом* имущественной ответственности за ущерб, причиненный работнику, называлось само предприятие или учреждение. С учетом современного законодательства речь идет о работодателе (юридическом лице или физическом лице). *Субъективная сторона* включает вину работодателя. Поскольку вина традиционно рассматривается как психическое отношение физического лица к содеянному и его последствиям, постольку встает вопрос об определении вины работодателя – юридического лица. В теории права и законодательстве сложились различные концепции вины юридического лица. Согласно одной из них вина организации в совершении правонарушения определяется в зависимости от вины ее должностных лиц либо ее представителей, действия (бездействие) которых обусловили совершение данного правонарушения. К этой позиции присоединилась Л. А. Сыроватская[692].

В качестве объекта *имущественного проступка организации* (учреждения) Л. А. Сыроватская называла имущественные интересы работника. Она отмечала, что непосредственные объекты связаны с нарушением прав работника: а) на здоровые и безопасные условия труда; б) на труд; в) на вознаграждение и иные выплаты[693]. На наш взгляд, этот перечень должен быть дополнен неимущественными интересами работника. Речь идет о возмещении морального вреда, причиненного работнику.

Введение понятия позитивной ответственности представлялось ей излишним, дублирующим статусные обязанности[694]. С этим можно в полном объеме согласиться.

В 1970-е гг. развернулась дискуссия о так называемых дополнительных мерах (уменьшение отпуска на число дней прогула, исключение из льготой очереди на получение жилья и др.): если это не дисциплинарная ответственность, то какова ее юридическая природа. П. Р. Стависский полагал, что имеются все основания для выделения самостоятельного вида юридической ответственности, которая существует в трудовом праве наряду с дис-

---

[691] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву. С. 141–168.

[692] См.: Там же. С. 151.

[693] См.: Там же. С. 157.

[694] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С.27.

циплинарной и материальной[695]. С ним не соглашалась Л. А. Сыроватская. Она считала, что эти меры по своей природе хотя и являются мерами юридической ответственности, но не представляют собой самостоятельного вида ответственности в трудовом праве. Дополнительные меры правового воздействия не имеют в своем основании никакого особого правонарушения. Это тот же дисциплинарный проступок, за который применяется дисциплинарная ответственность, поэтому, по мнению ученого, рассматриваемые правовые меры дополняют установленный законом перечень, их действительно можно считать ответственностью, дополняющей дисциплинарную[696]. Лилия Александровна справедливо подчеркивала, что дисциплинарная санкция и меры общественного взыскания сочетаться не могут, т. к. согласно КЗоТ 1971 г. (ст. 138) администрация имела право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации[697]. Л. А. Сыроватская отмечала, что «ни в одной отрасли права этим мерам не придается такого значения», как в трудовом праве. «Общественное разбирательство и осуждение коллектива, в котором трудится работник, может иметь не меньшее, а может быть, и большее воспитательное значение, чем применение санкций администрацией»[698]. При этом постановка таких вопросов перед работодателем товарищеским судом или трудовым коллективом не считалась, по ее мнению, мерой воздействия, а признавалась только юридической инициативой. И если администрация не реализует этого представления, работник не считается подвергнутым взысканию[699]. Примечательно, что данные суды непосредственно подчинялись руководителю соответствующего профсоюзного комитета предприятия и городским, районным Советам народных депутатов. Л. А. Сыроватская считала, что такое «двойное» подчинение не на пользу то-

[695] См.: Стависский П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Советское государство и право. 1985. № 5. С. 72.

[696] См.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 64–65.

[697] См.: Там же. С. 76.

[698] Там же. С. 74.

[699] См.: Там же. С. 75.

варищеским судам и предлагала оставить руководство товарищескими судами только за профкомами[700].

В этот период встал вопрос о возможности введения мер ответственности в локальном порядке и на уровне коллективного договора. На практике такое имело место довольно часто. Л. А. Сыроватская категорически выступила против такой практики, настаивая на том, что соответствие закону означает не что иное, как обязательность установления таких мер именно на уровне закона[701]. Из этого с очевидностью следовало, что лишение работника субъективных прав путем включения соответствующих норм в локальные акты не должно иметь места, хотя и допускается непредоставление каких-либо дополнительных благ или льгот, как, например, не включение работника, имеющего дисциплинарное взыскание, в очередь на приобретение автомобиля[702]. Л. А. Сыроватская соглашалась только с такими мерами воздействия, как уменьшение отпуска на число дней прогулов и временное снижение квалификационного разряда для рабочих, систематически выпускающих бракованную продукцию.

5.2. Продолжая традиции: петербургская, уральская и томская школы (В. Н. Смирнов, М. В. Молодцов, В. Д. Шахов и др.). Российская школа права социального обеспечения в постсоветский период (Р. И. Иванова, К. С. Батыгин)

В постсоветский период российская школа трудового права развивалась неровно, но достаточно динамично. Признанными центрами, своеобразными «точками роста» стали Петербург, Екатеринбург и Томск. Об их представителях речь и пойдет ниже.

Видным представителем ленинградской (петербургской) школы трудового права был **Всеволод Николаевич Смирнов**

[700] Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. С. 78.

[701] См.: Там же. С. 69.

[702] Там же. С. 71.

(1925–1999). Он родился 8 декабря 1925 г.[703] В 1952 г. с отличием окончил юридический факультет Ленинградского государственного университета, после чего работал там же до 1962 г. старшим инспектором отдела кадров, юрисконсультом, помощником ректора по общим вопросам, заместителем проректора по научной работе. С 1954 г. начал заниматься научными исследованиями, в том числе в сфере трудового права[704], результатом чего стала защита кандидатской диссертации «Конкурс по советскому гражданскому праву» (1962 г.). Отметим, что изначально предметом его исследований были трудовые отношения с участием преподавателей высшей школы, их конкурсный отбор.

С 1962 по 1986 гг. он последовательно является старшим преподавателем, доцентом, профессором кафедры трудового права и охраны труда ЛГУ. Одновременно выполнял обязанности ученого секретаря университета в 1962–1969 и 1972–1977 гг. Основной темой его исследований стал внутренний трудовой распорядок организаций и дисциплина труда[705]. Он обосновал некоторые достаточно новаторские идеи, но первые попытки защиты докторской диссертации завершились неудачей. Только в 1982 г. он защитил докторскую диссертацию «Внутренний трудовой распорядок – основа дисциплины труда». В 1986–1995 гг. Смирнов был профессором Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, в 1995–1996 гг. – заведующим кафедрой трудового и профсоюзного права Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, а затем до самой смерти в 1999 г. профес-

[703] Его биографические данные см.: Видные ученые-юристы России (вторая половина XX века): Энциклопедический словарь биографий / Под ред. В. М. Сырых. М., 2006. С. 402.

[704] См.: Смирнов В. Н. Некоторые спорные вопросы советского трудового права при замещении профессорско-преподавательских должностей по конкурсу // Вестник ЛГУ. Сер. «Общественные науки». Вып. 3. 1954. С. 100–104; Его же. О правовом положении совместителей // Вестник ЛГУ. № 5. Вып.1. 1958. С. 139–143; Его же. Правовое регулирование труда штатных совместителей // Правоведение. 1958. № 4 и др.

[705] См.: Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). Л., 1972; Его же. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980; Его же. Социально-правовые вопросы укрепления трудовой дисциплины // Правоведение. 1984. № 1. С. 3–12; Труд: дисциплина, ответственность / Сост. В. Н. Смирнов. Л., 1985 и др.

сором этой же кафедры. Всеволод Николаевич опубликовал свыше 120 научных работ, в том числе 11 монографий и 6 учебников (в соавторстве), в которых был, как правило, автором главы о дисциплинарной ответственности работников. Занимался он и общими проблемами юриспруденции[706].

В. Н. Смирнов исходил из того, что правомерное поведение в трудовых отношениях можно разграничить на нормальное и образцовое, последнее из которых обладает непосредственной связью с *позитивной ответственностью*. Это позволило ему вывести конструкцию позитивной ответственности поощряемых за трудовые заслуги и награждаемых за трудовой подвиг работников[707].

Юридическую ответственность в трудовом праве он связывал с государственным принуждением. При этом он дал оригинальное определение дисциплинарной ответственности, опирающееся на общеправовую трактовку юридической ответственности. Он рассматривал дисциплинарную ответственность как «обязанность претерпевания личного, организационного или имущественного порядка, или ущербное правовое состояние совершившего нарушение трудовой дисциплины работника, которое характеризуется особой совокупностью субъективных обязанностей и правомочий, потерей во мнении администрации и коллектива, сложившимися в результате применения дисциплинарной властью мер дисциплинарного взыскания, как выражение юридического и общественного осуждения нарушителя трудовой дисциплины, его противоправного поведения»[708]. Несмотря на излишнюю идеологизированность и громоздкость, данное определение можно признать достаточно удачным.

Он склонялся к тому, что *принуждение* – это метод воздействия, который обеспечивает совершение действий отдельными людьми, социальными группами или классами вопреки их воле

---

[706] См.: Актуальные проблемы юриспруденции в условиях становления правовой системы и гражданского общества / Под ред. В. Н. Смирнова. СПб., 2000 и др.

[707] См.: Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А. С. Пашкова. Л., 1984. С. 191–196.

[708] Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР. С. 84.

и в интересах принуждающего[709]. Таким образом, он трактовал принуждение более широко, чем юридическую ответственность.

Впоследствии В. Н. Смирнов определил юридическую ответственность через обязанность правонарушителя претерпеть ущерб личного, организационного или имущественного порядка[710]. Однако следующего шага к анализу трудоправовой ответственности через три вышеназванных составляющих сделано не было. Такой подход прослеживается и у современных представителей петербургской школы трудового права. Они дают определение ответственности в трудовом праве через «обязанность лица – участника трудовых и связанных с ним отношений – претерпевать неблагоприятные последствия личностного, организационного или имущественного характера за совершение действия или бездействия, причинившие вред другому субъекту данных отношений»[711].

В. Н. Смирнов затрагивал и проблемы *материальной ответственности*. Он писал, что «непосредственным объектом правонарушения, связанного с причинением имущественного вреда предприятию, является государственная собственность, овеществленная в имуществе предприятия»[712].

С конца 1960-х гг. развитие уральской школы трудового права было неразрывно связано с именем **Мстислава Викторовича Молодцова** (1928–2007). Он родился 28 августа 1928 г. в селе Уктуз Бердюжского района Тюменской области в семье служащего. В 1951 г. он окончил Свердловский юридический институт (СЮИ). Из-за его родословной юридическая карьера Мстислава Викторовича первоначально складывалась достаточно сложно. Дело в том, что его дед по отцовской линии был депутатом III Государственной Думы, арестованный в 1918 г. органами ЧК. О дальнейшей его судьбе до сих пор ничего не известно. Второй дед в 20-х гг. XX в. был народным судьей и членом партии, но в годы нэпа вышел из ее рядов, стал искренне верующим, религиоз-

[709] См.: Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. С. 73–74.

[710] Там же. С. 124–125.

[711] Трудовое право России / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007. С. 518.

[712] Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. С. 212.

ным человеком. Этого оказалось достаточно для подозрений внука в неблагонадежности[713].

После окончания института М. В. Молодцов был направлен на работу по распределению в угольную промышленность, являлся сначала юрисконсультом, а затем помощником по кадрам управляющего трестом «Волчанскуголь». Одновременно он избирался народным заседателем, был членом профсоюзного комитета треста. Здесь он впервые на практике столкнулся с проблемами правового регулирования трудовых отношений. В 1962 г. Мстислав Викторович переходит на работу в Свердловский юридический институт и начинает преподавательскую деятельность на кафедре трудового права. На следующий год он поступает в аспирантуру института, где его научным руководителем стал Б. К. Бегичев. В 1967 г. М. В. Молодцов защищает кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование использования общественных фондов потребления рабочими и служащими», а в 1968 г. возглавляет кафедру трудового права СЮИ. В этот период он активно занимается проблемами теории трудового права. На концептуальном уровне им были рассмотрены различные аспекты стабильности трудовых правоотношений в монографии «Стабильность трудовых правоотношений» (в соавторстве с В. Г. Сойфером, М., 1976). Мстислав Викторович – автор единственной не только в советской, но и в российской науке монографии, посвященной системе трудового права, «Система советского трудового права и система законодательства о труде» (М., 1985). Этой же теме была посвящена и его докторская диссертация «Теоретические проблемы системы советского трудового права», защищенная в 1983 г. во ВНИИСЗ. М. В. Молодцов последовательно проводил идею о необходимости выделения общей части КЗоТ РСФСР, определял в числе юридических фактов такое родовое понятие, как договоры о труде[714].

Ученого интересовали не только проблемы теории трудового права, но и практика его реализации. С 1968 г. коллектив кафе-

---

[713] См.: Лушников А. М. 75-летие Мстислава Викторовича Молодцова // Правоведение. 2003. № 4. С. 260–262.

[714] См.: Молодцов М. В. О системе советского трудового права // Советское государство и право. 1984. № 1. С. 59–64; Его же. Место трудового права в системе советского права // Правоведение. 1984. № 2. С. 19–27 и др.

дры под руководством Мстислава Викторовича начал заниматься исследованиями по заказам предприятий и ведомств. На Магнитогорском металлургическом комбинате и на Ижевском металлургическом заводе изучались организационно-правовые формы предупреждения нарушения трудовой дисциплины. Материалы исследований, проведенных на Челябинском металлургическом заводе, легли в основу монографии «Предприятие. Управление. Кадры». (Челябинск, 1975 (в соавторстве с В. Ф. Зелинским и В. Г. Сойфером)). В таком же ключе были написаны и другие его монографии[715].

Во главе кафедры Мстислав Викторович находился до 1994 г., а затем повторно был избран на эту должность в 2000 г. и возглавлял ее до 2006 г. Кроме того, он был членом научно-консультативного совета при ВЦСПС, выступал в качестве эксперта в Комитете Конституционного надзора СССР, в 1990–1991 гг. возглавлял рабочую группу, созданную по распоряжению российского правительства, которая готовила новую редакцию КЗоТ. Именно ее законопроект был положен в основу изменений, внесенных в КЗоТ в 1992 г. М. В. Молодцов был членом Экспертных советов при комитете по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального Собрания РФ (2002–2003 гг.) и при Законодательном собрании Свердловской области (2000–2003 гг.).

После распада СССР М. В. Молодцов сохранил рабочие и человеческие контакты с учеными государств – участников СНГ. Более того, он стал соавтором проекта Трудового кодекса Кыргызстана, который был принят с незначительными изменениями в 1997 г. Как эксперт-консультант Мстислав Викторович принимал участие в подготовке Трудового кодекса Республики Беларусь (1999 г.). Во многом по его инициативе в эти кодексы были внесены специальные разделы, регламентирующие особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Впоследствии такое обособление было осуществлено и в ТК РФ 2001 г.

М. В. Молодцов оказывал всестороннюю помощь и поддержку коллегам из государств СНГ. Он принимал участие в открытии Ученого совета по защите кандидатских и докторских диссертаций в Бакинском университете, неоднократно выступал там оппонентом

[715] См.: Молодцов М. В. Поощрение за успехи в труде. М., 1977; Молодцов М. В., Шахов В. Д., Якушев В. С. Права предприятия. Свердловск, 1989.

на защите диссертаций, участвовал в научном консультировании, был членом Ученого совета Казахского госуниверситета (г. Алма-Аты), оказывал помощь ученым Кыргызстана. Интерес ученого к международному и сравнительному трудовому праву был продолжительным и плодотворным. Так, в 1978 г. в Будапеште он выступил на X Международном конгрессе по сравнительному правоведению с национальным докладом «Льготы, предоставляемые предприятием работнику сверх заработной платы по законодательству о труде СССР». В последние годы жизни он планировал подготовку учебника по международному трудовому праву. Это направление продолжают разрабатывать преподаватели кафедры, посвятившие памяти М. В. Молодцова сборник научных трудов[716].

Педагогическая деятельность Мстислава Викторовича более 40 лет была связана со Свердловским юридическим институтом (с 1992 г. Уральская государственная юридическая академия (УрГЮА)), где он прошел путь от ассистента до профессора, заведующего кафедрой и преподавал до своей смерти 22 ноября 2007 г. Он являлся автором и соавтором многих учебных и методических разработок, комментариев законодательства, 5 учебников, в том числе одного из лучших учебников по трудовому праву «Трудовое право России» (в соавторстве со своей ученицей С. Ю. Головиной. М., 2003). Последнее его издание было подготовлено кафедрой трудового права УрГЮА с участием и под руководством М. В. Молодцова, но вышло в 2008 г., уже после кончины ученого.

На протяжении многих лет М. В. Молодцов являлся членом Ученого совета по защите диссертаций УрГЮА, а также Пермского и Казахского госуниверситетов. Им подготовлено более 20 кандидатов наук, 5 докторов наук (С. Ю. Головина, В. И. Попов, Н. М. Саликова, В. Д. Шахов, С. А. Димитрова). Ему были присвоены звания заслуженного деятеля науки РФ и почетного профессора УрГЮА, он награжден 5 медалями СССР и РФ. Перу Мстислава Викторовича принадлежало более 100 научных работ, в том числе 5 монографий.

Основной темой его исследований стала *система трудового права и система трудового законодательства*. Правовые нормы,

[716] См.: Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты / Под ред. С. Ю. Головиной. Екатеринбург, 2009.

связанные с регулированием всей совокупности общественных отношений, группировались в общей части, а регулирующие отдельные группы общественных отношений – в особенной части. Такое деление традиционно практически для всех отраслей права. В этом ключе М. В. Молодцовым на монографическом уровне была исследована система советского трудового права и система законодательства о труде[717]. Автором особо подчеркивалось, что внутреннее строение системы трудового права, его структура в своей основе определяются предметом трудового права. При этом соотношение системы трудового права и системы отраслевого законодательства рассматривается как соотношение содержания и формы, но абсолютное их совпадение невозможно, т. к. структура законодательства в большей степени испытывает воздействие субъективного фактора[718].

М. В. Молодцов в структуре предмета выделил три группы отношений: по использованию (потреблению) рабочей силы; по производству рабочей силы; по распределению рабочей силы[719]. Критерием такой классификации он называл стадии воспроизводства рабочей силы. В первой группе отношений оказались трудовые вместе с производными отношениями. Спорность вышеназванной позиции связана с отсутствием четкого разделения между собственно трудовым и производными от него отношениями.

Высказанное Мстиславом Викторовичем суждение, что структура Особенной части не является законченной и неизменной, а развитие отношений может привести к формированию новых структурных подразделений системы трудового права[720], сохраняет свое значение. Он отмечал: «В настоящее время кодифицированные акты не имеют раздела или группы норм, в общем виде выражающих всю систему оснований возникновения, изменения и прекращения трудоправовых отношений, а также условий совершения юридических действий, служащих такими основаниями, и условий их недействительности». В этой связи он обоснованно предлагал выделить в структуре общей части трудового

[717] См.: Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.

[718] Там же. С. 156–163.

[719] Там же. С. 48–49.

[720] Там же. С. 124.

права раздел «Основания возникновения, изменения и прекращения трудоправовых отношений»[721].

М. В. Молодцов обоснованно писал о формировании в структуре трудового права самостоятельных институтов по профессиональной подготовке кадров непосредственно на предприятии, организации и повышения квалификации рабочих и служащих[722].

О мерах по укреплению трудовой дисциплины. Прежде чем эти меры получили легальное закрепление хотя бы на подзаконном уровне, они получили распространение в практике работы многих предприятий. В публицистической и научной литературе того периода отмечалось, что расширение хозяйственной самостоятельности предприятий позволило последним широко применять на практике новые меры воздействия в виде лишения нарушителей трудовой дисциплины льгот и преимуществ, предоставляемых за счет фонда поощрения. Первоначально они вводились либо путем принятия локальных положений, либо включения соответствующих нормативных положений в коллективные договоры. М. В. Молодцов названные «почины с мест» оценивал положительно и писал, что «в принципе эта инициатива предприятий, направленная на поиск наиболее эффективных средств укрепления трудовой дисциплины, заслуживает всяческого одобрения и поддержки»[723]. Более того, подчеркивалось, что «наиболее эффективные нормы, выработанные в процессе локального правотворчества, нередко воспринимаются законодателем и закрепляются в нормативных актах высших органов государственной власти и управления»[724]. В этой связи предлагалось узаконить некоторые применяемые на практике дополнительные меры воздействия (например, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула).

Внимания заслуживают еще целый ряд обоснованных ученым положений. Так, М. В. Молодцов определял гарантии как средства, с помощью которых обеспечивается фактическое испол-

---

[721]См.: Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. С. 79, 81.

[722] См.: Там же. С. 45.

[723] См.: Молодцов М. В., Сойфер В. Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 111.

[724] Там же. С. 114.

нение субъектом прав и свобод, а также возложенных на него обязанностей[725].

Он, как и ряд других ученых-трудовиков, отрицал наличие у работника права на продвижение. Одни, опираясь на действующее законодательство (ст. 55 и 83 Основ трудового законодательства Союза ССР и союзных республик, ст. 133, 188 КЗоТ РСФСР 1971 г.), рассматривали это право в качестве преимущественного права на выдвижение, а не субъективного права. Как преимущественное право оно осуществлялось администрацией предприятия в порядке поощрения работников, применение продвижения по работе является правом администрации предприятия[726].

Учеником М. В. Молодцова был **Василий Дмитриевич Шахов** (1951–2000). Он родился 1 марта 1951 г. в Архангельской области. В 1972 г. он закончил Свердловский юридический институт (СЮИ), после чего обучался там же в очной аспирантуре под руководством М. В. Молодцова. В 1975 г. Василий Дмитриевич защитил кандидатскую диссертацию «Юридические гарантии в трудовом праве и их эффективность». С 1975 по 1994 гг. он последовательно был ассистентом, старшим преподавателем, доцентом и профессором СЮИ (с 1992 г. Уральская государственная юридическая академия (УрГЮА)). Василий Дмитриевич являлся автором ряда работ по теоретическим и практическим проблемам отрасли[727]. В 1980–1981 гг. проходил зарубежную стажировку в Германии и Австрии, публиковал свои статьи в местных журналах, а также анализировал местную правоприменительную практику[728]. В 1991 г. Шахов защитил докторскую диссертацию «Механизм самоуправления трудовым коллективом (организационно-правовые проблемы)». С 1994 г. до своей смерти 21 июня 2000 г. он возглавлял кафедру трудового права УрГЮА. В своих работах он анализировал правовые аспекты социального партнерства, в том чис-

[725] См.: Молодцов М. В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М., 1973. С. 3–5.

[726] См.: Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР: Правовое исследование. М., 1972. С. 145–146; Молодцов М. В., Сойфер В. Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 87 и др.

[727] См.: Варенцова В. Г., Шахов В. Д. Дисциплина: права и ответственность. Свердловск, 1985 и др.

[728] См.: Шахов В. Д. Досудебный порядок рассмотрения трудовых споров в ГДР // Советская юстиция. 1983. № 13. С. 29 и др.

ле участие работников в управлении организацией[729]. В. Д. Шахов был сторонником разграничения понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение»[730]. Автор более 90 публикаций, в том числе 5 монографий и 5 учебных пособий. Это был человек исключительной порядочности, который в сложный период не только сохранил завоеванные кафедрой позиции, но и смог их укрепить. Ранняя смерть не позволила в полном объеме реализоваться его таланту.

Томская школа трудового права. Томский государственный университет (ТГУ) является старейшим вузом Сибири. Естественно, что и среди его преподавателей еще с начала XX в. были те, кто живо интересовался проблемами трудового права. Как мы уже упоминали ранее, это приват-доцент, а затем профессор юридического факультета Н. Н. Кравченко, подготовившего первое в отечественной науке специальное исследование, посвященное международному регулированию труда. В числе преподавателей университета были А. А. Симолин и В. Ф. Залеский, а среди выпускников – И. А. Трахтенберг и Л. Я. Гинцбург, о которых уже писалось на страницах данной книги. Вместе с тем самостоятельная школа трудового права сложилась здесь только в последнюю четверть прошлого века, а ее основание связано с именем доктора юридических наук, профессора, заслуженного юриста РФ **Владимира Максимовича Лебедева**, который является ее лидером и в настоящее время. Он выпускник юридического факультета ТГУ (1959 г.), проходил службу в органах прокуратуры (до 1967 г.). С 1963 г. ведет преподавательскую деятельность в вузах, с 1967 г. старший препо-

[729] См.: Молодцов М. В., Шахов В. Д. Советы на предприятии // Правоведение. 1991. № 2. С. 21–28; Молодцов М. В., Шахов В. Д., Якушев В. С. Права предприятия. Свердловск, 1989; Шахов В. Д. Правовая основа выборности руководителей: проблемы применения и развития // Правоведение. 1988. № 5. С. 14–18; Его же. Совет трудового коллектива – орган его самоуправления. Свердловск, 1988; Его же. Полномочия трудового коллектива: содержание, виды, механизм реализации. Свердловск, 1989; Его же. Право предприятия. Свердловск, 1989; Его же. Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы). Свердловск, 1990 и др.

[730] См.: Шахов В. Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» // Советское государство и право. 1980. № 6. С. 133–136.

даватель, доцент, профессор Барнаульского юридического факультета Томского государственного университета (впоследствии юридического факультета Алтайского государственного университета). В 1969 г. он защитил кандидатскую диссертацию «Стимулирование дисциплины труда на промышленном предприятии (правовые вопросы)», а его научным руководителем был Н. Г. Александров. Этой проблеме был посвящен ряд публикаций Владимира Максимовича[731]. В 1982 г. он защитил докторскую диссертацию «Роль советского трудового права в трудовом воспитании рабочих и служащих». Проблема воспитательной функции трудового права неоднократно исследовалась В. М. Лебедевым на монографическом уровне[732]. С 1985 г. он возглавил кафедру земельного и аграрного права, а с 1998 г. – кафедру природоресурсного, земельного и экологического права юридического факультета (затем юридического института) ТГУ. Десятки его учеников стали кандидатами наук, а Н. И. Дивеева – доктором наук. При активном участии Владимира Максимовича создан Центр сравнительного трудового права Новосибирского института Российской академии адвокатуры, который периодические издает бюллетени, посвященные зарубежному трудовому законодательству[733].

В настоящее время ученого можно отнести к числу ведущих российских теоретиков трудового права. С его трудами связано новое осмысление проблем общей части современного трудового права[734]. Им обоснованы нетрадиционные подходы к учению

[731] См.: Лебедев В. М. Стимулирование социалистической дисциплины труда на промышленных предприятиях. Томск, 1973; Его же. Дисциплина труда. Барнаул, 1976; Лебедев В. М., Фахрутдинова Т. М., Чернышова И. В. Внутренний трудовой распорядок организации. М., 2008 и др.

[732] См.: Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права. М., 1981; Его же. Акрибология (общая часть). Томск, 2000; Его же. Трудовое право и акрибология (особенная часть). М., 2008 и др.

[733] См.: Источники трудового права Европейского Союза: Бюллетень. Вып. 1 / Под ред. В. М. Лебедева. Томск, 2005; Защита персональных данных работников по законодательству зарубежных стран: Бюллетень. Вып. 3 / Под ред. В. М. Лебедева, Е. Р. Воронковой. Томск, 2007 и др.

[734] См.: Лебедев В. М. Трудовое право. Проблемы общей части. Томск, 1998; Его же. Лекции по трудовому праву России. Томск, 2000, 2001, 2002. Вып. 1–3; Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1. М., 2007 и др.

о юридических фактах в трудовом праве, об объекте трудовых правоотношений, выводится родовое понятие «трудовая сделка», развивается концепция трудовых правоотношений. Представители томской школы трудового права, преимущественно ученики В. М. Лебедева, позиционируют себя с такими достижениями, как обоснование новой парадигмы трудового права, предложение оригинальной системы и основания классификации норм трудового права. Ими обосновывается категория трудоправового состояния работника, рассматриваются способы обеспечения прав, интересов и обязанностей субъектов трудового права. Используя социальную роль технологического процесса, предпринята попытка пересмотреть содержание и значение отдельных институтов трудового права в формировании адаптивного работника. Это позволяет томским ученым-трудовикам говорить о формировании основы социологической школы трудового права, об определении его места среди трудового права западных стран[735].

Так, В. М. Лебедев парадигму современного трудового права связывает с выработкой новой трудоправовой идеологии. Советская парадигма, основанная на едином и неделимом социалистическом трудовом правоотношении, по его мнению, уступает место парадигме трудовых партнерских отношений, определяющей правовое регулирование наемного труда уже не только государством, но и работодателем. В. М. Лебедев констатирует возрастание нормотворческой роли работодателя при установлении на централизованном уровне только минимальных, пороговых, процедурных и процессуальных стандартов регулирования наемного труда. Ученый настаивает на том, что нормы трудового права должны обеспечивать надлежащую защиту интересов обеих сторон трудового правоотношения, выступает за налаживание контактов между учеными и законодателями, за больший консерватизм законодателей, которые должны руководствоваться правилом «не навреди»[736].

---

[735] См.: Ведяшкин С., Дедкова Т., Лебедев В. Над чем работают ученые трудовики ТГУ // Вопросы трудового права. 2007. № 12. С. 49–61; Лебедев В. М. Социологическая школа трудового права России // Правоведение. 2006. № 4. С. 68–72.

[736] См.: Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). С. 12–35.

Определяя универсальный критерий трудового отношения, В. М. Лебедев обосновал достаточно оригинальную позицию. Он пишет: «Для предмета трудового права системообразующим признаком является обусловленность видов общественных отношений, составляющих предмет регулирования норм трудового права, их содержания технологическим процессом (техпроцессом) неединичного, договорного труда, подчиненного собственнику средств производства (его представителю)»[737]. В научном плане такое предложение достаточно интересно, но в практическом вызывает много вопросов. Во-первых, «способы получения и переработки продуктов» (технология) в период преобладающей занятости в сфере обслуживания и при росте информационных технологий постепенно теряет свое значение. Во-вторых, это можно признать характеристикой трудового отношения индустриального общества и массового машинного производства, причем ее значение по мере развития постиндустриального общества будет только падать. Наконец, в-третьих, трудовое право регулирует отношения между людьми и определяет модели поведения субъектов трудового отношения. Если мы дополним, что эти модели зависят от технологических процессов, даже в самом широком смысле, то нам это мало что даст. В неменьшей степени важна психология, деловые и личные качества, коммуникабельность и др., которые напрямую не связаны с технологией. Тем не менее они составляют основу готовности к выполнению трудовой функции менеджера, психолога, работника отдела кадров, программиста и др. Технология важна, но претендовать на роль квалифицирующего признака трудовых отношений она, на наш взгляд, едва ли может. Это же можно сказать о предложенной В. М. Лебедевым конструкции трудовой сделки, которая интересна в научном смысле, но проблематично ее использование в практическом аспекте[738].

---

[737] Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998. С. 20. Эти положения развиты в других публикациях автора: Лебедев В. М. и др. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1. М., 2007. С. 41–46, 92–93 и др.

[738] См. о дискуссии по поводу конструкции трудовой сделки подробнее: Лушников А. М, Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование). Ярославль, 2008. С. 166–178.

В этом разделе мы не будем проводить анализ исследований В. М. Лебедева и его учеников, ибо томская школа динамично развивается, множатся ее ряды и расширяется охват изучаемых проблем. В качестве промежуточного итога на сегодняшний день мы можем предложить наши рецензии на последние по срокам издания труды представителей томской школы трудового права[739].

Российская школа права социального обеспечения в постсоветский период. Постсоветский период открыл для научных исследований в сфере права социального обеспечения новые горизонты. Они связаны с возрастанием роли страховых начал в социальном обеспечении, с усилением роли договоров в данной сфере, с разграничением уровней правового регулирования социального обеспечения (федерального, регионального, местного). Отрасль все более утачивает исключительно публичный характер, расширяется ее предмет за счет договорных форм социального обеспечения, а ее функции приобретают черты единства и взаимодействия защитно-компенсационной и социально-адаптационной компонент. Однако это потребовало от отечественных ученых отказа от многих устоявшихся стереотипов, перестройки мышления в условиях тотального изменения идеологии и социального законодательства[740]. В этой связи специалисты в сфере права социального обеспечения оказались даже в более сложной ситуации, чем ученые-трудовики. Однако в настоящее время налицо оживление интереса к новой социально-обеспечительной проблематике, что нашло отражение в новых исследованиях. В этом немалая заслуга тех, на чью долю выпала тяжесть переходного периода. О них речь и пойдет ниже.

Розалия Ивановна Иванова (1944–2005) родилась 25 сентября 1944 г. в г. Полоцк Витебской области Белорусской ССР. Окон-

[739] См.: Лушников А. М. Рец. на кн.: Лебедев В. М. Акрибология (общая часть). Томск, 2000; Лебедев В. М. Трудовое право и акрибология (особенная часть). М., 2008 // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 3. Ярославль, 2008. С. 184–187; Лушников А. М., Лушникова М. В. Рец. на кн.: Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1. М., 2007 // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 585–589.

[740] См. подробнее: Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения. М., 2009. С. 425–582.

чила юридический факультет МГУ (1970 г.) и очную аспирантур там же, в 1974 г. защитила кандидатскую диссертацию на тему «Соотношение пенсионных и трудовых правоотношений» (разработку этой темы продолжала и в дальнейшем)[741], ученица Н. Г. Александрова. С 1973 по 1989 гг. младший, затем старший научный сотрудник, профессор кафедры трудового права МГУ. С 1987 г. доктор юридических наук (тема докторской диссертации «Социальное обеспечение в государственно-организованном обществе: Генезис, развитие и функционирование (Правовой аспект)»), затем профессор. На монографическом уровне активно разрабатывала проблемы теории и истории права социального обеспечения[742]. Розалия Ивановна принимала участие в составе коллектива авторов в подготовке учебников по праву социального обеспечения, издаваемых кафедрами трудового права и права социального обеспечения МГУ и Московской государственной юридической академии (МГЮА)[743]. С 1989 по 1992 гг. член Конституционного надзора СССР, с января 1992 г. начальник Управления Конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты Конституционного Суда РФ. Государственный советник юстиции 1-го класса, заслуженный деятель науки РФ. Совмещала государственную службу с преподавательской работой (с 1996 г.) в МГЮА. Автор более 70 научных работ. Ряд ее учеников стали кандидатами наук, а Е. Е. Мачульская – доктором наук.

Розалия Ивановна *социальное обеспечение как функцию советского государства* рассматривала в «широком» и «узком» смыслах. В первом случае под социальным обеспечением понималась система социально-экономических мероприятий советского общенародного государства, проводимых им при осуществлении социального обеспечения граждан СССР, включающая деятельность не толь-

[741] См.: Зайкин А. Д., Иванова Р. И. Соотношение пенсионных и трудовых правоотношений // Труды ВЮЗИ. Т. 56: О научном единстве проблем общей теории права и трудового права. М., 1978. С. 121–135 и др.

[742] См.: Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. М., 1986; Иванова Р. И., Тарасова В. А. Пособия по социальному обеспечению. М., 1977; Их же. Предмет и метод советского права социального обеспечения. М., 1983 и др.

[743] См.: Советское право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1982; Право социального обеспечения России / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2004 и др.

ко органов социального обеспечения, но и других государственных систем (в первую очередь здравоохранения и народного образования), выполняющих в этой сфере общественных отношений функции, аналогичные социальному обеспечению. В «узком» понимании социальное обеспечение охватывало только мероприятия, направленные на материальное обеспечение граждан в старости, в случае болезни, полной и частичной утраты трудоспособности, при потере кормильца, поддержании социального статуса инвалидов, престарелых, семей с детьми, и не включало государственные системы здравоохранения и народного образования[744].

Она была приверженцем *социально-алиментарного характера отраслевого метода*. Ученый определяла социальную алиментацию посредством широкого набора признаков: 1) предоставление социального обеспечения бесплатно и безэквивалентно, не в порядке ответных действий за новый встречный труд, без применения договорных начал за счет общественных фондов потребления; 2) предоставление социального обеспечения на основе долженствования, т. е. государство в лице своих органов выступает обязанной стороной, а гражданин – управомоченной[745]. Иными словами, утверждалось, что социальное обеспечение при социализме носит социально-алиментарный характер. Во-первых, термин «социальный» подчеркивает, что социальное обеспечение предоставляется на уровне связей «индивид-общество», а не «индивид-семья». Социалистическое государство, общество принимают на себя обязанность доставлять обеспечение всем гражданам в случаях и на условиях, установленных законом. Во-вторых, социально-алиментарный характер социального обеспечения означает, что оно осуществляется за счет особого фонда общественного потребления – фонда социального обеспечения не по труду, а бесплатно или безэквивалентно без каких-либо вычетов из заработка трудящихся на эти цели. При этом если бесплатное распределение есть распределение, приближающееся к распределению по потребностям, то безэквивалентное распределение представляет собой переходную

[744] См.: Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. М., 1983. С. 75.

[745] См.: Там же. С. 118–167; Иванова Р. И. Метод советского права социального обеспечения: понятие, основные черты // Вестник МГУ. Серия «Право». 1983. № 4. С. 46–54.

форму от распределения по труду к распределению по потребностям, и в этом смысле это есть распределение с учетом трудового вклада. Бесплатность и безэквивалентность распределения в сочетании с долженствованием в обеспечении в синтезе формируют социально-алиментарный характер социального обеспечения[746]. В этой связи метод права социального обеспечения именуется «методом государственно-алиментарных предоставлений», методом «социально-алиментарных притязаний и предоставлений». В последующем Розалия Ивановна подчеркивала, что для характеристики равенства сторон социально-обеспечительных правоотношений скорее всего применим термин «автономное равенство, основанное на законе». Однако она предлагала, в связи с происшедшими в обществе радикальными изменениями, отказаться от концепции социальной алиментарности, в том числе и применительно к методу права социального обеспечения. Р. И. Иванова пришла к выводу, что концепция об императивно-диспозитивном методе права социального обеспечения в настоящее время не должна применяться[747]. Нам такая позиция не кажется безупречной, но новаторский подход ученого вызывает уважение.

Р. И. Ивановой было проведено комплексное монографическое исследование *системы правоотношений по социальному обеспечению в СССР* как социально-обязательственных правоотношений[748]. Отметим, что впервые идею об обязательственном характере социально-обеспечительных отношений высказала Т. В. Иванкина, отметив также их имущественный характер. Она писала: «Гражданину предоставлена свобода в пользовании правами на получение благ из общественных фондов потребления. Орган, уполномоченный государством на предоставление благ или услуг, не может отказать в предоставлении таковых, если имеются условия, указанные в законе»[749]. Т. В. Иван-

---

[746] См.: Советское право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1982. С. 17–23.

[747] См.: Право социального обеспечения России / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2004. С. 22–27 и др.

[748] См.: Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. М., 1986.

[749] Иванкина Т. В. Проблемы правового регулирования распределения общественных фондов потребления. Л., 1979. С. 31 и др.

кина отрицала социально-алиментарный характер этих отношений и писала о распределении общественных фондов на безэквивалентной основе. Р. И. Иванова сочла вполне возможным сочетание таких характеристик социально-обеспечительного правоотношения, как его обязательственный и социально-алиментарный характер. Социально-обеспечительные отношения названный автор отнес к социальным обязательствам недоговорного характера, которые отличает четкая правовая формализованность поведения сторон, т. к. права и обязанности сторон правоотношения установлены законом и не могут быть определены соглашением сторон. В социально-обязательственных правоотношениях, по замечанию Р. И. Ивановой, стороны равноправны, не находятся в отношениях власти-подчинения, они полностью автономны в пределах, установленных законом. В то же время объектом этих отношений являются социально-алиментарные выплаты и услуги, т. к. социально-обеспечительные правоотношения являются выразителями основных черт метода социально-алиментарных притязаний и предоставлений[750]. Социально-обеспечительные правоотношения подразделялись ею в зависимости от объекта на пенсионные правоотношения, правоотношения по обеспечению пособиями, правоотношения по поводу оказания гражданам услуг и натуральных видов социального обеспечения, процедурные (процессуальные) правоотношения.

Розалия Ивановна традиционно понятие социального обеспечения рассматривала как экономическую и правовую категорию. При этом под социальным обеспечением она понимала форму распределения, гарантирующую гражданам нормальный уровень жизненного и культурного стандарта в старости, по потере трудоспособности и кормильца[751]. Она писала об обязательственной природе социально-обеспечительных отношений. При характеристике правового положения сторон в социально-обеспечительном отношении ученый определяла его как социальное обязательство, основанное на законе[752].

---

[750] См.: Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. С. 47–84.

[751] См.: Там же. С. 22.

[752] См.: Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. С. 146.

Р. И. Иванова констатировала, что размер оказываемой социальной помощи за счет средств бюджета зависит от нуждаемости лиц. Целью таких социальных выплат, услуг является доведение уровня жизни лица (семьи) до прожиточного минимума. Она по этому поводу отмечала, что бедность является самостоятельным социальным риском, объективно входящим в систему социальных рисков, обусловливающих необходимость существования специальных норм социального законодательства[753]. Розалия Ивановна выделяла особенности социально-обеспечительных отношений с учетом их субъектного состава, в частности женщин[754].

Константин Степанович Батыгин (1924–2008) может быть отнесен к числу ведущих специалистов по праву социального обеспечения еще советского периода. Он родился 15 февраля 1924 г. в деревне Федоровское Московской губернии. В 1927 г. вместе с родителями переехал в Москву, где в 1941 г. окончил среднюю школу. В августе 1942 г. призван в Красную армию, окончил полковую школу, был командиром орудия в зенитной артиллерии, старший сержант. Константин Степанович – участник Курской битвы, боев на Украине, за освобождение Восточной Европы. Войну закончил в Праге, имея целый ряд боевых наград: ордена Отечественной войны II, Славы III степени, медали «За отвагу», «За боевые заслуги» и др. После демобилизации в 1947 г. поступил на работу во Всесоюзный научно-исследовательский институт охраны труда ВЦСПС. Сначала был на хозяйственной работе, затем методист, заведующий учебным отделом по подготовке кадров по охране труда. Параллельно в 1948 г. поступил в ВЮЗИ, который окончил в 1953 г. В 1955 г. перевелся в отдел ВЦСПС по государственному социальному страхованию, где занимал должности от инструктора до заместителя заведующего отделом. В 1966 г. ему присваивается ученое звание доцента. Наконец, в 1967 г. он защитил кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование обеспечения трудящихся пособиями по государствен-

[753] См.: Иванова Р. И. Проблема бедности и ее решение в нормах права социального обеспечения // Роль социального обеспечения в решении проблемы бедности и совершенствование методики преподавания права социального обеспечения. М., 2004. С. 15.

[754] См.: Иванова Р. И. Правовое регулирование социального обеспечения женщин в СССР // Вестник МГУ. Серия «Право». 1984. № 5. С. 11–19.

ному социальному страхованию». Его научным руководителем был В. С. Андреев. Преподавательская деятельность К. С. Батыгина с 1967 г. связана с Высшей школой профсоюзного движения (ВШПД) (затем Академий труда и социальных отношений), где он возглавил кафедру профсоюзного строительства, трудового права и социального страхования. В 1988 г. по состоянию здоровья перешел на должность профессора кафедры трудового права и социального страхования (впоследствии трудового права и социального обеспечения), на которой находился до своей кончины 25 июня 2008 г. Отметим, что на этой же кафедре еще с 1950-х гг. и до начала 1970-х гг. преподавал еще один из пионеров социально-обеспечительных исследований *В. В. Караваев.* Он явился автором первой кандидатской диссертации по истории социального страхования[755]. Общее число его публикаций (последняя известная нам датируется 1980 г.) по социально-обеспечительной проблематике превышает 50[756].

Константин Степанович был в числе тех ученых, которые еще с начала 1960-х гг. активно занимались проблемами социального страхования[757]. В 1976 г. им защищена докторская диссертация на тему «Правовые проблемы социального страхования в СССР»,

[755] См.: Караваев В. В. Законодательство о страховании рабочих в царской России: Дис. … канд. юрид. наук, М., 1950.

[756] См.: Караваев В. В. Социальное страхование в СССР. М., 1955 (2-е изд. 1959); Его же. Пособия по временной нетрудоспособности. М., 1955 (неоднократно переиздавалось); Его же. Государственное социальное страхование. М., 1959; Его же. Основные принципы советского социального страхования. М., 1961; Его же. Система обеспечения нетрудоспособных в СССР. М., 1961; Его же. Ленинские принципы социального страхования (методические материалы). М., 1969; Вайсфельд Л. Д., Караваев В. В. Законодательство о государственных пенсиях. М., 1956 (2-е изд. 1959); Караваев В. В., Никитинский В. И. Трудовой стаж рабочих и служащих. М., 1957; Караваев В. В., Кафтановская А. М., Лившиц Р. З. Возмещение ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих: Комментарий. М., 1963 (2-е изд. 1970) и др.

[757] См.: Батыгин К. С. Работа комиссий по социальному страхованию. М., 1960; Его же. Возмещение вреда в связи с повреждением здоровья на производстве. М., 1963; Его же. Работа ФЗМК по социальному обеспечению. М., 1967; Его же. Порядок установления временной нетрудоспособности // Советское государство и право. 1968. № 12; Его же. Ответственность по законодательству о социальном страховании. М., 1974 и др.

присвоено ученое звание профессора (1977 г.). Принимал участие в экспертной деятельности, готовил консультации, учебные пособия и комментарии социально-обеспечительного законодательства[758]. Автор более 100 научных публикаций, заслуженный деятель науки РСФСР (1983 г.). Последние годы жизни К. С. Батыгин тяжело болел, в связи с чем публиковался крайне редко.

Отметим, что ученый обладал научной смелостью, высказывал свою специфическую точку зрении, нередко не совпадающую с общепринятой. К числу принципов социального страхования в СССР он относил: 1) всеобщность обеспечения трудящихся по социальному страхованию; 2) обеспечение трудящихся за счет государства и общественных средств колхозов; 3) всемерную охрану и повышение уровня жизни трудящихся, укрепление их здоровья; 4) оптимальное сочетание интересов личности, производственных коллективов и общества в целом; 5) создание максимальных удобств для трудящихся при реализации ими права на материальное обеспечение по социальному страхованию; 6) осуществление социального страхования через общественные организации[759].

К. С. Батыгин писал, что *отношения по социальному страхованию отличаются от отношений по социальному обеспечению*. Первые имеют своим назначением реализацию прав граждан как работников на материальное обеспечение и обслуживание, а вторые – как членов общества в случаях, указанных в законе. Иными словами, по социальному обеспечению граждане получают свою долю из общественных фондов потребления как члены общества для материального обеспечения и обслуживания в старости, стойкой утрате трудоспособности и в других случаях, а по социально-

[758] См.: Батыгин К. С. Если работник заболел. М., 1976; Его же. Администрация и социальное страхование. М., 1982; Его же. Правовые аспекты осуществления профсоюзами социального страхования. М., 1985; Батыгин К. С., Лирцман М. И., Трефилов И. М. Пособия по государственному социальному страхованию: Комментарий. М., 1960 (2-е изд. 1962, 3-е изд. 1967); Батыгин К. С., Симоненко Г. С. Пособия по государственному социальному страхованию: Комментарий (2-е изд.). М., 1987; Советское социальное страхование / Под. ред. К. С. Батыгина. М., 1985 и др.

[759] См.: Батыгин К. С. Правовые принципы социального страхования в СССР // Проблемы трудового права и права социального обеспечения: Сб. М., 1975. С. 192–195.

му государственному страхованию – как работники при временной утрате трудоспособности. Как утверждал К. С. Батыгин, алиментарными по своей природе являются только отношения, возникающие в связи с содержанием за счет общественных фондов потребления граждан, не состоящих в трудовых отношениях и реализующих свое конституционное право на материальное обеспечение. Из предшествующих посылок он делает вывод, что отношения по социальному страхованию по временной нетрудоспособности не входят в предмет права социального обеспечения. По его мнению, гражданин, вступающий в трудовое или колхозное правоотношение, одновременно становится субъектом правоотношения по государственному социальному страхованию или социальному страхованию колхозников. Таким образом, возникает единое сложное правоотношение по социальному страхованию с трехсубъектным составом (работник, страхователь и орган, осуществляющий страхование)[760]. Но при этом он не указывал, какой отраслью права эти отношения регулируются. Позднее К. С. Батыгин конкретизировал свою позицию, подчеркнув, что отношения по социальному страхованию представляют собой комплексы неоднородных по характеру отношений, регулируемых нормами различных отраслей права[761].

Ученый считал, что *необходимым юридическим фактом для возникновения правоотношения по государственному социальному страхованию* является трудовой договор, а не правовое состояние – быть застрахованным[762]. Между тем в сложном юридическом составе, по более распространенному мнению, следует выделять не только наступление временной нетрудоспособности, но и юридический факт-состояние – быть застрахованным, волеизъявление лица и акт назначения пособия по временной нетрудоспособности[763].

---

[760] См.: Батыгин К. С. Ответственность по законодательству о социальном страховании. С. 25–29.

[761] См.: Батыгин К. С. Правовые проблемы социального страхования в СССР: Дис. … д-ра юрид. наук. М., 1975.

[762] См.: Батыгин К. С. Ответственность по законодательству о социальном страховании. М., 1974. С. 31–32 и др.

[763] См.: Советское право социального обеспечения / Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1982. С. 104–106.

Ученый занимался также проблемами трудового права, был редактором и соавтором учебника, подготовленного коллективом ВШПД с участием ведущих специалистов из других вузов и НИИ[764]. Это был один из лучших на тот период учебников, в числе авторов которого были Н. Г. Александров, Р. З Лившиц, В. И. Никитинский, О. В. Смирнов, В. И. Смолярчук и др. Сам К. С. Батыгин был автором главы «Трудовой договор».

5.3. Возрождение и зарождение: ярославская, пермская и казанская школы трудового права

Выше мы уже писали о развитии науки трудового права в стенах Демидовского юридического лицея (до 1918 г.) и Ярославского государственного университета (ЯрГУ) в 1918–1924 гг. В 1970 г. Ярославский государственный университет был воссоздан, а трудовое право изначально занимало в рабочих учебных планах его юридического факультета важное место. Между тем в силу относительной малочисленности первых наборов студентов и сложности в подборе кадров преподавателей отдельной кафедры трудового права долго не создавалось. Данная дисциплина читалась первоначально в рамках кафедры гражданского права и процесса[765].

Первым преподавателем трудового права в ЯрГУ стала *Елена Ивановна Лобачева*. В университет она пришла уже достаточно опытным педагогом и исследователем, специалистом по трудовым спорам, кандидатом юридических наук (1970 г.), доцентом (в этом звании утверждена в 1974 г.). Ее диссертация была посвящена исполнению решений КТС. После окончания Ташкентского юридического института (1947 г.) она работала в судебных органах (1947–1951 гг.), была контролером Министерства государственного контроля (1951–1955 гг.), консультантом отдела кодификации Министерства юстиции Таджикской ССР, заведующим юридической консультацией Таджикского совета профсоюзов (1955–1960 гг.). С 1960 г. она трудилась ассистентом, старшим

[764] См.: Советское трудовое право / Под ред. К. С. Батыгина. М., 1975 (2-е изд. 1983).

[765] См.: Ярославская юридическая школа: прошлое, настоящее, будущее / Под ред. С. А. Егорова, А. М. Лушникова, Н. Н. Тарусиной. Ярославль, 2009.

преподавателем, с 1971 г. доцентом Таджикского государственного университета (г. Душанбе, Таджикской ССР). В этот период она опубликовала ряд работ, в том числе на таджикском языке[766]. В Ярославском государственном университете Е. И. Лобачева являлась доцентом кафедры гражданского права и процесса с сентября 1972 г. по июнь 1979 г., стала первым преподавателем курса трудового права, вела также занятия по праву социального обеспечения, спецкурс «Трудовой договор». После выхода на пенсию она один год работала доцентом Ярославского филиала Института повышения квалификации работников Министерства автомобильного транспорта, но в сентябре 1980 г. вернулась в университет, где работала до 1986 г. Наконец, с 1986 по 1995 гг. она вела занятия в ЯрГУ на 0,25 ставки доцента. Среди ее учеников по университету была М. В. Орлова (Лушникова). За многолетний педагогический труд Е. И. Лобачева была награждена 5 медалями. В настоящее время она пенсионер, проживает в г. Ярославле.

В сентябре 1974 г. в университет приглашается еще один преподаватель трудового права *Иван Михайлович Горбачев*. Его путь в науку и педагогику был долог и тернист. Он попал на фронт в декабре 1943 г. в возрасте 17 лет, воевал в пехоте и показал себя превосходным солдатом. Войну он окончил не имея и 19 лет от роду, но с орденами Красной Звезды и Славы III степени, медалью «За отвагу» и еще тремя боевыми медалями. Совсем не случайно и после Победы он остался в рядах Вооруженных Сил, окончил курсы по подготовке лейтенантов (1951 г.) и Курсы политсостава (1953 г.). В 1955 г. при массовом сокращении армии он был уволен с должности замполита пехотного батальона, майор запаса. Службу он проходил в основном в Польше, Австрии и Венгрии. После демобилизации в 1956 г. он работал токарем на заводе в Перми, откуда поступил в Свердловский юридический институт, который и окончил в 1960 г. После этого был направлен на работу в судебные органы Смоленской области, в 1968–1974 гг. он член Смоленского областного суда.

Одновременно И. М. Горбачев интенсивно занимается проблемами стимулирования труда[767], в 1972 г. во ВНИИ СЗ защища-

[766] См.: Лобачева Е. И. Право на труд. Душанбе, 1969; Ее же. Право на отдых. Душанбе, 1969 и др.

[767] См.: Горбачев И. М. Вознаграждение по итогам годовой работы // Ученые записки ВНИИСЗ. Вып. 23. М., 1971 и др.

ет кандидатскую диссертацию на тему «Правовые вопросы образования и использования фонда материального поощрения на промышленных предприятиях». Есть что-то символическое в том, что его научным руководителем был профессор К. П. Горшенин, ученик И. С. Войтинского[768], который, в свою очередь, был учеником Л. С. Таля. Напомним, что Л. С. Таль, в прошлом профессор Демидовского юридического лицея, был основателем не только российской школы трудового права, но и ярославской школы ученых-трудовиков. Не менее символично и то, что вторым оппонентом на защите диссертации И. М. Горбачева был доцент кафедры трудового права МГУ А. Д. Зайкин, ставший впоследствии научным руководителем М. В. Лушниковой. К этому сюжету мы еще вернемся ниже. В Ярославле И. М. Горбачев с сентября 1974 г. работал на должности старшего преподавателя кафедры гражданского права и процесса, продолжал заниматься научной и методической работой, подготовил ряд публикаций, посвященных стимулированию труда[769]. Кроме трудового, он также преподавал право социального обеспечения и колхозное право. С 1977 г. он избирается на должность доцента, а в январе 1979 г. утверждается в этом звании. В середине 1979 г. он переходит на работу в Гродненский государственный университет (Белорусская ССР). К этому времени И. М. Горбачев имел около 20 публикаций. Его дальнейшая судьба нам неизвестна.

Ему на смену в конце 1981 г. на кафедру гражданского права и процесса для чтения лекций по трудовому праву принимается доцент *Владимир Данилович Мордачев*. После окончания Свердловского юридического института (СЮИ) в 1961 г. он работал в судебных и хозяйственных органах, с 1969 г. преподаватель и аспирант СЮИ. В 1972 г. под руководством известного советского ученого-трудовика Б. К. Бегичева он подготовил в СЮИ кандидатскую диссертацию на тему «Сроки в советском трудовом праве». В дальнейшем он продолжил работу в СЮИ, с 1972 г. старший преподаватель, с 1974 г. доцент (утвержден в этом звании в

[768] См.: Лушников А. М. Иосиф Савельевич Войтинский: жизненный путь и научное наследие // Правоведение. 2003. № 5. С. 221–238.

[769] См.: Горбачев И. М. Правовое регулирование материального стимулирования рабочих и служащих в современных условиях. Ярославль, 1977 и др.

1976 г.). В 1980 г. он был старшим научным сотрудником Саратовского юридического института, в 1980–1981 гг. доцентом Ивановского государственного университета. Наконец, с декабря 1981 по апрель 1992 гг. В. Д. Мордачев был доцентом кафедры гражданского права и процесса Ярославского госуниверситета, с июня 1982 по август 1986 гг. исполнял обязанности заведующего этой кафедрой. В этот период он издавал исследования по трудовому праву[770], был автором около 70 публикаций, в т. ч. 4 монографий. В апреле 1992 г. он покинул университет, в тот же год в СЮИ защитил докторскую диссертацию на тему «Основные модели правомерного поведения работника». В настоящее время он живет и работает в Екатеринбурге.

Из числа выпускников ЯрГУ первым преподавателем трудового права стала **Марина Владимировна Лушникова** (Орлова), которая еще в годы учебы была председателем студенческого научного общества. После окончания юридического факультета она поступила в очную аспирантуру МГУ, где ее руководителем стал заведующий кафедрой трудового права МГУ, заслуженный юрист РСФСР, доктор юридических наук, профессор А. Д. Зайкин. В 1986 г. она защитила кандидатскую диссертацию на тему «Правовой механизм стимулирования рабочих и служащих за экономию труда на промышленных предприятиях». По возвращении в Ярославль она стала работать юрисконсультом ЯрГУ и по совместительству ассистентом кафедры гражданского права и процесса. С 1987 г. она становится штатным ассистентом, затем старшим преподавателем, доцентом кафедры, читает курс трудового права. В ходе исследовательской работы М. В. Лушникова постепенно выходит на новую для российской науки трудового права проблему социального партнерства в сфере труда[771]. В 1997 г. она публикует первую в России монографию, посвященную комплексному ис-

[770] См.: Мордачев В. Д. Нормы советского трудового права. Социальные свойства и обоснование. Саратов, 1984; Мордачев В. Д., Чежина Э. А. Трудовой коллектив предприятия: права и обязанности. М., 1984 и др.

[771] См.: Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений // Россия в европейском цивилизационном процессе: Сб. СПб, 1994; Ее же. Правовой механизм социального партнерства как фактор стабильности трудовых отношений // Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук:

следованию правового механизма социального партнерства[772], и в том же году в МГУ защищает докторскую диссертацию по данной проблематике[773]. Отметим, что в Трудовой кодекс РФ 2001 г. был впервые включен специальный раздел «Социальное партнерство в сфере труда». В нем нашли отражение ряд положений, обоснованных в вышеназванных трудах М. В. Лушниковой. Реформы социального страхования 1990-х гг. актуализировали значение этого предмета, о чем также говорилось в трудах ученого[774].

В 2000 г. на кафедру гражданского права и процесса перешел профессор **Андрей Михайлович Лушников**. После окончания Ленинградского высшего военно-политического училища ПВО им. Ю. В. Андропова он до 1989 г. проходил службу в Вооруженных Силах на офицерских должностях, затем ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор Ярославского государственного технического университета (до 2000 г.), где преподавал исторические и правовые дисциплины. А. М. Лушников занимался проблемами отечественной истории, защитил по данной проблематике кандидатскую (1990 г.) и докторскую диссертации (1998 г.) в Ярославском госуниверситете. После окончания юридического факультета ЯрГУ с 1995 г. он становится доцентом кафедры теории и истории государства и права (по совместительству), где читает курс таможенного права и отечественной истории. Он стал первым преподавателем юридического факультета ЯрГУ, который начал читать курс таможенного права (с 1997 г.), подготовил научные публикации по данной проблематике[775]. После завершения

Сб. Ярославль, 1995; Ее же. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991 и др.

[772] См.: Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997.

[773] См.: Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношениях (сравнительно-правовое исследование): Дис. … д-ра юрид. наук. М., 1997.

[774] См.: Лушникова М. В. Право социального обеспечения: Часть общая. Ярославль, 1998 и др.

[775] См.: Лушников А. М. Таможенный режим: к проблеме определения и содержание понятия // Юридические записки ЯрГУ. Вып. 3. Ярославль, 1999. С. 128–134; Его же. Свободные экономические зоны и не-

обучения в аспирантуре Московской государственной юридической академии (МГЮА) им была защищена кандидатская диссертация на тему «Генезис науки трудового права и науки права социального обеспечения в России» (2001 г.), а после обучения в докторантуре там же – докторская диссертация «Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы научных исследований» (2004 г.). Научным руководителем является заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА, заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, профессор К. Н. Гусов. Опять же символично, что К. Н. Гусов – последний ученик выдающегося советского ученого-трудовика и теоретика права Н. Г. Александрова[776], который, в свою очередь, был учеником И. С. Войтинского, бывшего учеником Л. С. Таля. Так генеологическая линия науки трудового права, ведущая начало от профессора Демидовского юридического лицея Л. С. Таля, опять привела в Ярославль.

С 2001 г. на кафедру гражданского права и процесса для проведения занятий по трудовому праву и праву социального обеспечения была принята выпускница ЯрГУ *Татьяна Юрьевна Барышникова*, ставшая и первой аспиранткой по специальности 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. С 2002 г. она начала вести занятия по праву социального обеспечения и в настоящее время читает лекции по данной дисциплине по всем формам обучения. Под научным руководством М. В. Лушниковой в 2005 г. в Пермском государственном университете Т. Ю. Барышникова защитила кандидатскую диссертацию на тему «Формы и спосо-

---

которые аспекты таможенно-правового регулирования внешнеэкономической деятельности // Юридические записки ЯрГУ. Вып. 4. Ярославль, 2000. С. 132–139; Его же. О моделях соотношения налогового и таможенного законодательства // Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук на пороге XXI века. Юриспруденция: Сб. Ярославль, 2000; Его же. О налоговой природе таможенной пошлины // Актуальные проблемы цивилистики и смежных с нею областей юриспруденции в условиях социально-экономического реформирования российского общества: Сб. Ярославль, 2000. С. 63–68 и др.

[776] См.: Лушников А. М. Н. Г. Александров: вехи научной биографии ученого // К 100-летию со дня рождения профессора Н. Г. Александрова. М., 2008. С. 17–27.

бы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве». Отметим, что в том же году под научным руководством М. В. Лушниковой в Пермском государственном университете кандидатские диссертации защитили еще два выпускника ЯрГУ – *Юрий Александрович Кузнецов* и *Екатерина Васильевна Каплун* (Калпазанова).

К 2005 г. ассистентами и одновременно аспирантами кафедры, специализирующимися на трудовом праве, были *Елена Александровна Исаева* и *Дмитрий Александрович Смирнов*. Первая из них под руководством А. М. Лушникова в 2008 г. в Академии труда и социальных отношений защитила кандидатскую диссертацию на тему «Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США)». Д. А. Смирнов в 2009 г. в Петербургском государственном университете под руководством М. В. Лушниковой защитил кандидатскую диссертацию на тему «Понятийный аппарат института оплаты труда: комплексный анализ». Таким образом, к 2005 г. существовали все предпосылки к организационному обособлению кафедры трудового и финансового права, а именно необходимый кадровый потенциал, сложившаяся научная и педагогическая школа трудового права и права социального обеспечения, относительно обособленный комплекс учебных дисциплин. В результате в конце 2005 г. в составе юридического факультета ЯрГУ была образована кафедра трудового и финансового права, которую составили преподаватели данных дисциплин в составе кафедры гражданского права и процесса. Первым заведующим кафедрой стал профессор А. М. Лушников, а в ее состав вошли профессор М. В. Лушникова, ассистент, затем старший преподаватель Т. Ю. Барышникова, ассистенты Е. А. Исаева, Д. А. Смирнов. По совместительству на кафедре трудились сначала Е. В. Калпазанова, затем Ю. А. Кузнецов. В настоящее время все преподаватели кафедры имеют научные степени.

Уже в первые годы XXI в. ярославская школа трудового права заняла свое место среди отечественных научных школ, заявив о себе рядом научных публикаций[777]. Ее представители одними из

[777] См.: Лушников А. М. Наука трудового права России: историко-правовые очерки в лицах и событиях. М., 2003; Его же. Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспече-

первых вернулись к традиции, заложенной еще лицейскими профессорами, исследовать проблему в рамках ее хронологического развертывания. Обращение к истории науки трудового права и права социального обеспечения, к наследию ее выдающихся представителей и в настоящее время является отличительной чертой ярославской школы ученых-трудовиков[778]. Более того, А. М. Лушников принимал участие в подготовке очерков по истории кафедр трудового права других вузов, в том числе МГУ и МГЮА[779].

М. В. Лушниковой и А. М. Лушниковым был опубликован первый в России полный Курс трудового права[780]. В данном курсе в комплексе были рассмотрены все основные проблемы отрасли

ния в России (вторая половина XIX – начало XX вв.). Ярославль, 2001; Лушникова М. В., Лушников А. М., Тарусина Н. Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001 (рец. на последнюю см.: Человек и труд. 2001. № 11) и др.

[778] См.: Лушников А. М. Иосиф Савельевич Войтинский: жизненный путь и научное наследие // Правоведение. 2003. № 5. С. 221–238; Его же. В. И. Смолярчук: юрист, ученый, литератор, педагог // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 807–814; Его же. У истоков российской науки международного и зарубежного трудового права: жизнь и научное наследие Н. Н. Кравченко и Г. Г. Швиттау // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 568–581; Лушников А. М., Лушникова М. В. Воспитанницы Бестужевских курсов и развитие отечественной науки трудового права (А. Е. Семенова, З. Р. Теттенборн, П. Д. Каминская) // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 546–560; Их же. Жизнь и научное наследие К. М. Варшавского // Правоведение. 2008. № 1. С. 227–236; Их же. И. Я. Киселев: жизнь и научное наследие // Правоведение. 2006. № 3. С. 230–236 и др.

[779] См.: Гусов К. Н., Лушников А. М. История кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА // Lex Russica. 2006. № 6. С. 1089–1105; Куренной А. М., Лушников А. М. Кафедра трудового права МГУ им. М. В. Ломоносова: вчера и сегодня // Вопросы трудового права. 2006. № 4. С. 50–57; Их же. Кафедра трудового права МГУ им. М. В. Ломоносова // К 100-летию со дня рождения профессора Н. Г. Александрова. М., 2008. С. 137–148; Московская государственная юридическая академия. 1931–2006. М., 2006 (в соавт.).

[780] См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового прав: В 2 т. Т. 1. М., 2003; Т. 2. М., 2004. Рец. на это издание см.: Правоведение. 2004. № 2. С. 266–268; Труд за рубежом. 2005. № 1. С. 165–166 и др.

и науки трудового права, предложена новая основа структуризации отрасли, дано подробное историко-правовое введение, проанализированы основные сюжеты, связанные с коллективным трудовым правом. В курсе впервые в отечественной науке разносторонне рассмотрены трудовые права человека, обосновано выделение нового института отрасли трудового права с условным названием «право на информацию субъектов трудового права»[781]. Авторами предлагается закрепление в качестве родового понятия трудоправовой ответственности[782]. Также впервые в российской науке в сравнительно-правовом ключе анализируются основные тенденции развития трудового права, в том числе удельный рост нетипичных (гибких) трудовых отношений. В приложении к курсу представлены биографические очерки и списки основных публикаций ведущих отечественных ученых-трудовиков как досоветского, так и советского периодов. В 2009 г. вышло второе, переработанное и дополненное, издание Курса трудового права, подготовленное с учетом последних изменений трудового законодательства и достижений отраслевой теории.

После создания в 2005 г. отдельной кафедры трудового и финансового права исследовательская и учебно-методическая работа в ее рамках активизировалась. За этот период было опубликовано более десяти научных и научно-методических изданий по трудовому праву[783]. Материалы исследований ярославских ученых продолжают публиковаться в ведущих научных журналах страны и дру-

[781] См. также: Лушникова М. В., Лушников А. М. Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право. 2004. № 6. С. 42–48.

[782] См. также: Лушников А. М. Трудоправовая ответственность как родовое понятие // Юридические записки ЯрГУ. Вып. 9. Ярославль, 2005. С. 43–51.

[783] См.: Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда. М., 2008; Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М., 2006; Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. Ярославль, 2008; Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006; Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда. Ярославль, 2008; Лушников А. М., Смирнов Д. А. Практикум по трудовому праву. Ярославль, 2007 и др.

гих периодических изданиях[784]. Возрождая традиции Демидовского юридического лицея, члены кафедры трудового и финансового права продолжили публиковать рецензии на научные и учебные издания своих коллег[785]. А. М. Лушников и М. В. Лушникова участвовали в подготовке к переизданию основного труда Л. С. Таля «Тру-

[784] См.: Барышникова Т. Ю. К вопросу о классификации юридических фактов в праве социального обеспечения // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 740–746; Лушников А. М., Исаева Е. А. Правовые меры по предотвращению дискриминации в трудовых отношениях: опыт США // Труд за рубежом. 2005. № 1. С. 85–96; Лушникова М. В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 99–131; Ее же. О презумпции трудовых отношений // Там же. 2006. № 2. С. 39–48; Лушникова М. В., Лушников А. М. Аннулирование трудового договора: проблемы и противоречия // Трудовое право. 2005. № 3. С. 36–37; Их же. Заемный труд: исторический опыт и перспективы регулирования // Человек и труд. 2004. № 7. С. 85–88; Их же. Коллизионные правовые предписания в трудовом праве… // Хозяйство и право. 2005. № 6. С. 26–31; Их же. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2008. № 7. С. 43–52; Их же. О Толковании трудового договора // Правоведение. 2005. № 2. С. 62–70; Их же. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2005. № 2. С. 17–28; Их же. Права работника на защиту чести и достоинства и обеспечение равных возможностей на продвижение по работе… // Там же. 2009. № 2. С. 107–112; Их же. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. 2005. № 5. С. 51–73; Их же. Содержание трудового договора: теория и практика // Человек и труд. 2005. № 10. С. 56–62; Лушников А. М., Фомина М. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. 2007. № 2. С. 88–109 и др.

[785] Лушникова М. В., Лушников А. М. Рец. на кн.: Захаров М. Л., Тучкова Э. Г. Право социального обеспечения России. М., 2004 // Государство и право. 2005. № 4. С. 125–127; Их же. Рец. на кн.: Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2001 // Там же. 2003. № 7. С. 119–120; Их же. Рец. на кн.: Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда. М., 2005 // Там же. 2007. № 2. С. 124–125; Их же. Рец. на кн.: Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1. СПб., 1996; Т. 2. М., 2001 // Правоведение. 2004. № 2. С. 250–265; Их же. Рец. на кн.: Лебедев В. М. и др. Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма) // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 585–589; Их же. Рец. на кн.: Право социального обеспе-

довой договор. Цивилистическое исследование», который был первоначально опубликован в Ярославле в 1913 г. (ч. 1) и 1918 г. (ч. 2). Они же написали биографический очерк ученого, провели разбор его творчества и составили список публикаций[786].

Интенсифицировалась и научная работа в сфере права социального обеспечения[787]. М. В. Лушниковой и А. М. Лушниковым в 2008 г. был опубликован первый в России Курс права социального обеспечения[788], а в 2009 г. вышло его второе дополненное издание. В курсе впервые в отечественной науке осмыслен весь процесс становления и развития науки права социального обеспечения. Эволюция западного социально-обеспечительного законодательства дана не просто через хронологическое описание, но через выделение моделей сначала социального призрения, затем социального страхования и в целом социального обеспечения. Также впервые без марксистской идеологической заданности и без постсоветского гиперкритицизма рассмотрена советская модель права социального обеспечения, как ее слабые, так и сильные стороны. Особое внимание обращено на рост договорных начал в социальном страховании и в целом в социальном обеспечении, предложено договоры в сфере социального обеспечения, традиционно считающиеся гражданско-правовыми, включить в сферу действия социально-обеспечительного законодательства.

Основным направлением научных исследований кафедры являются проблемы теории трудового права и права социального обеспечения. Важное внимание уделяется истории науки и законодательства, а равно сравнительному и международному трудовому праву и праву социального обеспечения. Это сочетается с активной практической деятельностью ярославских ученых-

чения / Под ред. М. В. Филипповой. М., 2006 // Правоведение. 2007. № 5. С. 257–259 и др.

[786] См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Лев Семенович Таль. Жизнь и творчество (1867–1933) // Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. С. 7–23.

[787] Лушников А. М., Лушникова М. В., Барышникова Т. Ю. Теория права социального обеспечения: прошлое и настоящее. Ярославль, 2008 и др.

[788] См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения. М., 2008 (изд. 2-е, доп., 2009). См. рец. М. Ю. Федоровой: Российский ежегодник трудового права. 2007. № 3. С. 590–592.

трудовиков. Они сотрудничают с Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Конституционным Судом РФ, Экономическим судом СНГ. С 2003 г. М. В. Лушникова является экспертом Экспертного совета по праву ВАК РФ. Кроме того, она является заместителем главного редактора «Российского ежегодника трудового права», который издается с 2005 г. Ярославские ученые регулярно публикуются на страницах этого авторитетного периодического издания. М. В. Лушникова и А. М. Лушников в разное время были членами квалификационной коллегии судей Ярославской области.

Ширятся и международные связи кафедры. В настоящее время налажены прямые договорные контакты с коллегами-трудовиками из Белорусского государственного университета (г. Минск) и Гродненского государственных университетов (Белоруссия)), Конституционного совета (суда) Республики Казахстан, Казахского национального университета (Алматы) и Казахского гуманитарно-юридического университета (Астана) (Казахстан); Даугавпилсского университета (г. Даугавпилс, Латвия), Вильнюсского университета (Литва), а также с учеными Украины и Эстонии.

Выше уже говорилось, что Демидовский юридический лицей был лидером среди юридических вузов России по числу периодических изданий. На кафедре трудового и финансового права эту традицию в некоторой степени решили возродить, в связи с чем с 2006 г. выходит «*Вестник трудового права и права социального обеспечения*». Это ежегодное периодическое кафедральное издание, единственное в России в настоящее время. Как известно, в лицее выпускался «Временник Демидовского юридического лицея», а также журналы «Юридическая библиография» и «Юридические записки Демидовского юридического лицея». В данном случае была предпринята попытка в новом «Вестнике» совместить направление «Временника» (публикации ученых по актуальным проблемам права) и «Юридической библиографии» (рецензии и обзоры новых изданий по юриспруденции). Это тем более важно, что жанр библиографической критики и анализа работ по трудовому праву и праву социального обеспечения в настоящее время переживает не лучшие времена.

На базе кафедры трудового и финансового права ЯрГУ была проведена международная научно-практическая конференции на

тему «Актуальные проблемы сравнительного трудового права и права социального обеспечения», которая состоялась в ноябре 2008 г.[789] Она проводилась совместно с юридическим факультетом Белорусского государственного университета.

С конца 2005 до середины 2009 гг. кафедра трудового и финансового права укрепилась в качестве одного из очагов российской науки трудового права и права социального обеспечения. На кафедре защитили кандидатские диссертации 8 человек, трое из которых являются штатными преподавателями кафедры и один – совместителем. Все преподаватели кафедры (два доктора наук, профессора, один старший преподаватель и два ассистента (все трое кандидаты наук), а также один старший преподаватель-совместитель, кандидат наук) являются выпускниками юридического факультета ЯрГУ.

В настоящее время можно говорить о формировании **пермской школы трудового права**. Отметим, что в Пермском университете еще в досоветский период преподавали известные специалисты в сфере социального законодательства. Достаточно назвать В. Н. Дурденевского, о котором мы писали выше. Но местная школа трудового права в тесном смысле этого слова начала складываться в последней четверти XX в. Большой вклад в этот процесс внесла **Евгения Александровна Голованова**. Она окончила в 1946 г. Ленинградский юридический институт, а в 1951 г. завершила обучение в аспирантуре того же института и защитила кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование труда подростков в СССР». В тот же год она поступила на работу в должности старшего преподавателя Пермского государственного университета (ПГУ) им. А. М. Горького. С 1958 г. доцент. С 1964 по 1981 гг. Е. А. Голованова заведовала кафедрой гражданского права и процесса. 29 марта 1978 г. по ее инициативе и на общественных началах (до 1990 г.) в ПГУ была создана кафедра трудового права и права социального обеспечения, а первым ее руководителем стала Евгения Александровна. В 1981 г. она была избрана на должность профессора. В 1990 г. ученый вышла на пенсию, после чего выехала в Израиль, где и проживает.

[789] Отчет о конференции см.: Ежегодник российского трудового права. 2008. № 4. С. 655–669.

Основная проблематика ее исследований касалась трудового договора и трудовых споров[790]. Она провела *классификацию трудовых договоров*, основываясь на традиционных критериях их выделения[791]. При этом она придала решающее значение двум критериям: сроку трудового договора, а также особенностям его субъектного состава и содержания. В соответствии с первым критерием были выделены трудовые договоры на неопределенный срок, срочные трудовые договоры, договоры на выполнение определенной работы. Эта классификация получила легальное закрепление в КЗоТ РСФСР 1922 г., 1971 г. и современном ТК РФ. По второму критерию классификации в КЗоТ 1922 г. выделялись трудовые договоры с артелью и трудовые договоры с заемными работниками.

Законодатель учел сложившуюся судебную практику и, наряду с переводами, также ввел в Кодекс 1971 г. правовой режим перемещений, при которых, в отличие от переводов, сохранялась трудовая функция и существенные условия труда. В этой связи в теории трудового права появились емкие и краткие толкования переводов. Так, Е. А. Голованова писала, что изменение существенных условий договора называется переводом[792]. Констатировалось, что КЗоТ 1971 г. предусматривал три вида переводов на другую работу: 1) перевод на другую работу на том же предприятии; 2) перевод в другую местность; 3) перевод на другое предприятие. Соответственно в законодательстве применялись парные термины: «то же предприятие и другое предприятие», «та же местность и другая местность». Но, к сожалению, законодатель ни ранее, ни в настоящее время не раскрывал содержание этих понятий.

Е. А. Голованова писала о необоснованности судебной практики, допускающей увольнение отстраненного работника до вступления в силу приговора суда в отношении работника. Она предлагала внести определенность в правовое положение отстраненного работ-

[790] Голованова Е. А. Прием, перевод и увольнение рабочих и служащих. Молотов, 1957; Ее же. Рассмотрение трудовых споров. Пермь, 1958; Ее же. Прекращение трудового договора. М., 1966; Ее же. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения: В 2 ч. Пермь, 1969, 1973; Ее же. Трудовой договор. Пермь, 1973; Ее же. Гарантии рабочим и служащим при увольнении. М., 1975; Ее же. Переводы рабочих служащих на другую работу. М., 1986 и др.

[791] См.: Голованова Е. А. Трудовой договор. Пермь, 1973. С. 26–39.

[792] См.: Там же. С. 40.

ника, обязав работодателя предложить такому работнику перевод на другую работу, а в случае отказа от перевода предоставить ему право увольнения по собственному желанию[793].

Она утверждала, что только неустранимые нарушения закона должны повлечь прекращение трудового договора[794]. Эту позицию поддержала и А. К. Безина, которая отмечала, что «иногда, несмотря на согласие сторон трудового договора продолжить его на прежних условиях или на их стремление ликвидировать незаконное условие, оно не подлежит ликвидации никакими способами, кроме одного: расторжение договора»[795].

В трудовом законодательстве также оставался открытым вопрос о моменте наступления недействительности условий трудового договора: либо с момента заключения трудового договора, либо с момента признания этих условий недействительными, т. е. только на будущее. Евгения Александровна считала само собой разумеющимся, что трудовой договор может признаваться недействительным лишь на будущее с момента такого признания, проработанное время должно быть работнику оплачено[796].

Однако подлинным основателем пермской школы трудового права стал **Леонид Юрьевич Бугров**. Он является выпускником юридического факультета Пермского государственного университета, после окончания которого он продолжил обучение в очной аспирантуре МГУ. В 1978 г. Л. Ю. Бугров защитил кандидатскую диссертацию о переводах на другую работу в ИГП АН СССР. В 1992 г. в МГУ состоялась защита его докторской диссертации на тему «Проблемы свободы труда в советском трудовом праве». Его учителем является профессор С. А. Иванов, о котором будет сказано ниже. Леонид Юрьевич стажировался в МОТ (г. Женева), в Совете Европы и Европейском суде по правам человека (г. Страсбург), в Оксфордском и Манчестерском (Метрополитен) университетах. Вся педагогическая и научная деятельность Леонида Юрьевича связана с Пермским государственным университетом, где он прошел путь от асси-

[793] См.: Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. С. 134–135.

[794] См.: Там же. С. 47.

[795] Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976. С. 25.

[796] См.: Голованова Е. А. Прекращение трудового договора. С. 47.

стента до профессора (это звание присвоено в 1992 г.), заведующего кафедрой трудового права и социального обеспечения (с 1990 г.). Заслуженный работник высшей школы РФ (2001 г.). Неоднократно выступал за рубежом с докладами по проблемам российского трудового права (Флоренция, Лондон и др.). Под его руководством были защищены 34 кандидатских диссертаций и 1 докторская (Т. А. Нестерова). Автор свыше 200 научных публикаций, в том числе 8 монографий и учебных пособий.

Надо отметить, что наметившийся в постсоветский период поворот в исследованиях ярко выразился именно в трудах Л. Ю. Бугрова[797]. Он связан с большим вниманием к правам конкретного работника, когда трудовая деятельность является не только реализацией права на труд, но и реализацией творческого потенциала конкретной личности, свободы труда. В настоящее время в таком ключе продолжают вести исследования и другие представители пермской юридической школы[798]. Творческая активность работников рассматривается как элемент обязанности соблюдения трудовой дисциплины, и эта обязанность в свою очередь представляет собой и элемент содержания трудовых индивидуальных правоотношений. Более того, в каждом виде трудовой деятельности присутствует «творческое отношение». Речь идет о профессиональном творчестве, правовыми гарантиями которого в трудовом праве признаются льготы и преимущества, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами[799].

В начале 90-х гг. прошлого века ученый писал, что «свобода труда означает практическую реализацию осознанной необходимости и творческого выбора в трудовых и тесно сопряженных с ними общественных отношениях, а с позиций права – в правовом регулировании соответствующих связей, его процессе

---

[797] Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992; Его же. Трудовые коллективы как субъекты свободы труда в СССР // Советское государство и право. 1985. № 12. С. 82–86 и др.

[798] См.: Бугров Л. Ю. Право и творчество рабочих и служащих // Правоведение. 1990. № 1; Бугров Л. Ю. и др. Творчество и трудовое право. Пермь, 1995; Михайлова Н. С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов. Пермь, 2003 и др.

[799] См.: Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 147–176.

и результатах»[800]. В свою очередь, принцип свободы труда прямо или косвенно проявляется во всех нормах трудового права[801]. Таким образом, принцип свободы труда рассматривался как межотраслевой, так и отраслевой правовой принцип, пронизывающий всю «ткань», все институты трудового права.

Л. Ю. Бугров одним из первых обосновывал *деление индивидуальных трудовых договоров на собственно трудовой договор и индивидуальные соглашения*, заключаемые уже в рамках существующего трудового договора (дополнительные или производные) договоры. Он предлагал разграничить такие виды трудовых договоров, как договор трудового найма, который заключается в случаях поступления на работу к собственнику средств производства, и договор о труде с участником (членом) корпоративного предприятия[802]. Отметим, что как ранее, так и в настоящее время ученый уделяет основное внимание проблемам, связанным с трудовым договором[803].

Леонид Юрьевич ранее рассматривал *отстранение от работы* не только в форме временного освобождения от выполнения работы, но в форме перевода на другую работу или увольнения по основаниям, предусмотренным законом[804]. По нашему мнению, в

---

[800] Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. С. 29.

[801] Там же. С. 68.

[802] См.: Там же. С. 83–92.

[803] См.: Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (некоторые вопросы развития). Красноярск, 1987; Его же. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда // Трудовое право. 2007. № 2. С. 55–59; Его же. Содержание трудового договора // Вестник ПГУ. Юридические науки. 2008. № 2. С. 84–104; Его же. Развитие норм о трудовом договоре в советском и постсоветском российском праве // Трудовое право России: проблемы теории и практики: Сб. М., 2008. С. 25–46; Его же. Понятие трудового договора в России и за ее рубежом: прошлое и настоящее // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Сб. Ижевск, 2009. С. 5–25 и др.

[804] См.: Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984. С. 114.

этом определении идет смешение собственно понятия отстранения от работы и его возможных правовых последствий.

Л. Ю. Бугров в переходный период последовательно отстаивал самостоятельность отрасли трудового права. В настоящее время он отстаивает единство трудового права как отрасли. Ученый считает, что заслуживает поддержки предложение не о принятии Трудового процессуального кодекса, а об изменениях в Трудовом кодексе. Параллельное существование ТК РФ и ТПК РФ приведет неминуемо к тому, что мы разобьем трудовое право на две отрасли, что приведет к развалу отрасли трудового права изнутри[805].

Наиболее известной ученицей Л. Ю. Бугрова была **Татьяна Александровна Нестерова** (1964–2006). В 2006 г. она с отличием окончила юридический факультет ПГУ и начала работу в органах прокуратуры Пермской области. В 1999 г. завершила обучение в заочной аспирантуре родного университета и в том же году защитила кандидатскую диссертацию на тему «Правовое регулирование трудовых отношений при прохождении службы в прокуратуре как особом классе федеральной государственной службы в России». С 2000 г. по совместительству она принимается старшим преподавателем на кафедру трудового права и социального обеспечения ПГУ, а в 2002 г. избирается там же доцентом. В 2005 г. при научном консультировании Л. Ю. Бугрова она защищает докторскую диссертацию «Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов». 4 августа 2006 г. Т. А. Нестерова погибла в автомобильной катастрофе. Документы, подтверждающие статус доцента и доктора юридических наук, были получены уже после ее смерти[806].

Основные ее труды были посвящены трудовым отношения, складывающимся в процессе прохождения государственной службы, прежде всего в органах прокуратуры[807]. Она считала ошибоч-

---

[805] См.: См.: Бугров Л. Ю. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // Российская юстиция. 1995. № 5. С. 38–39 и др.

[806] Авторы выражают благодарность профессору Л. Ю. Бугрову за предоставление материалов, содержащих биографические данные пермских ученых-трудовиков.

[807] См.: Нестерова Т. А., Фадеева Л. А. Российское трудовое право и служба в прокуратуре. Пермь, 2001; Нестерова Т. А. Государственная служба в Российской Федерации и проблемы трудового права. Пермь,

ной позицию законодателя об исключительности служебных отношений и необходимости смены правовых средств регулирования государственной службы с трудоправовых на административные. Ученый не видела смысла в выделении нового служебного права, состоящего только из модифицированных норм трудового права. Она однозначно включала трудовые отношения государственных служащих в предмет трудового права. Своеобразной квинтэссенцией многолетних исследований Татьяны Александровны стала последняя монография, в значительной степени отражающая и содержание ее докторской диссертации «Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав» (Пермь, 2005)[808].

Казанская школа трудового права также начала формироваться в основном только в последней четверти XX в. Предпосылки формирования этой школы вызревали давно. Напомним, что уже в начале XX в. в Казанском университете преподавали известные ученые, которых можно отнести к числу первых специалистов в области регулирования трудовых и социальных отношений. Это профессора А. А. Симолин, В. Ф. Залеский, П. А. Никольский, Н. Н. Кравченко, о которых мы уже писали выше. Ученые советского периода менее известны, но в 1935–1937 гг. в Казанском юридическом институте (КЮИ) (образован в 1931 г. на базе юридического факультета Казанского университета) доцентом и заместителем директора был К. П. Горшенин. Не случайно даже сами казанские ученые рассматривают основные направления развития науки трудового права в Казанском государственном университете (КГУ) с 1952 г., когда был восстановлен юридический факультет уже на базе ликвидированного КЮИ[809]. Символично, что основателем современной казанской школы трудового права стала **Александра Константиновна Безина**, которая начала обучение еще

2002; Ее же. Прохождение службы в отдельных государственных органах (трудоправовой аспект). Пермь, 2003 и др.

[808] См. о ней: Барышникова Т. Ю., Кузнецов Ю. А. Рец. на кн.: Нестерова Т. А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь, 2005 // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 1. Ярославль, 2006. С. 146–156.

[809] См.: Сафин З. Ф., Безина А. К. Основные направления развития науки трудового права в Казанском государственном университете (1952–2003) // Материалы Всерос. науч. конф. «Два века юридической науки и образования в Казанском университете». Казань, 2004. С. 168–173.

студенткой КЮИ, а завершила в КГУ. А. К. Безина (Гладышева) родилась в Коломне, но с 1950 г. ее жизнь неразрывно связана с Казанью. В этом году она поступила в КЮИ, а завершила обучение уже на юридическом факультете КГУ в 1955 г. с дипломом с отличием. В том же году она принимается на должность юрисконсульта КГУ, которая была вскоре сокращена. Однако она по-прежнему выполняла обязанности юриста, хотя числилась препаратором кафедры гражданского права и процесса. В 1961–1962 гг. Александра Константиновна заведовала аспирантурой КГУ, а в 1962 г. переходит на кафедру гражданского права и процесса этого же университета: до 1969 г. ассистент, до 1971 г. старший преподаватель, до 1983 г. доцент (ученое звание доцента присвоено в 1973 г.), а с 1983 г. профессор (это ученое звание присвоено в 1984 г.). В 1992–1998 гг. А. К. Безина была заведующей кафедрой гражданского права и процесса. С 2005 г. она стала профессором новообразованной кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса КГУ. Одновременно по совместительству Александра Константиновна заведовала кафедрой трудового права Казанского филиала Академии труда и социальных отношений, а с 2005 г. стала заведующей кафедрой гражданско-правовых дисциплин Казанского филиала Российской академии правосудия. Вскоре после этого она назначается и проректором названного филиала по научной работе, и именно Российская академия правосудия становится для нее с 2007 г. основным местом работы.

Изначально основной темой ее исследований стало правовое регулирование труда работников автотранспорта (хотя анализировались и другие проблемы)[810], но по совету Е. И. Астрахана она избрала одну из наиболее сложных проблем, а именно анализ судебной практики. Наравне с А. И. Ставцевой ее можно назвать ведущим специалистом в этой сфере. Ее научным руководителем стал Н. Г. Александров, под руководством которого в МГУ в 1967 г. она защитила кандидатскую диссертацию «Роль судебной практики в развитии и совершенствовании советского трудового законодательства» (официальные оппоненты С. С. Каринский и С. А. Голощапов). В дальнейшем она продолжила исследования по данной теме, результатом чего стала защита после двухгодичной док-

[810] См.: Безина А. К., Узбеков С. М. Увольнение рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Казань, 1963 и др.

торантуры во ВНИИ СЗ в 1980 г. докторской диссертации на тему «Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих на этапе развитого социализма». Этой же проблеме были посвящены и ее монографии[811]. Многие из обоснованных ученым теоретических положений, о которых речь пойдет ниже, стали результатом тщательного анализа судебной практики. Ее работы были отмечены и использовались ведущими отечественными специалистами в сфере теории права[812]. Отметим, что А. К. Безина ведет также большую методическую работу, а число ее публикаций учебного характера превысило 60 (в том числе более 20 учебников и учебных пособий) при общем числе публикаций около 150. Она является заслуженным деятелем науки Татарской СССР (1991 г.), заслуженным работником высшей школы РФ (2005 г.).

В настоящее время А. К. Безина *руководящую судебную практику*, не признавая ее источником права, относит к дополнительному (вспомогательному) элементу правового регулирования. Так, она избирает довольно плодотворный подход к анализу судебной практики, включив ее в механизм правового регулирования трудовых отношений. При этом руководящие разъяснения Пленумов Верховных судов она рассматривает как акты, имеющие общий нормативный характер, содержащие нормативные правоположения. Соответственно под нормативными правоположениями понимаются правила применения нормы права в целом, ее отдельных структурных элементов или содержащихся в ней понятий, которые характеризуются следующими признаками:

- выработаны Пленумами Верховных Судов и закреплены в постановлениях;

- вносят элемент новизны в правовое регулирование, т. е. временно восполняющие пробелы в законодательстве;

[811] См.: Безина А. К. Судебная практика и развитие советского трудового права. Казань, 1971; Ее же. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976; Ее же. Судебная практика в правовом регулировании трудовых отношений. Казань, 1989; Ее же. Судебная практика по трудовым делам. Казань, 2004.

[812] См., например: Алексеев С. С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. М., 1989. С. 149–153; Венгеров А. Б., Барабашева Н. С. Нормативная система и эффективность общественного производства. М., 1985. С. 42 и др.

- имеют общее и обязательное юридическое значение для всех органов и лиц, применяющих нормы права;

- защищены правовыми средствами[813].

Вместе с тем Александра Константиновна не относит руководящую судебную практику к источникам права, особо подчеркивая, что только законодатель может придать судебной практике значение источника российского права[814]. По мнению автора, имеющее на практике место фактическое судебное нормотворчество не является закономерностью. Оно не кроется в самой сущности правосудия, поэтому, как пишет А. К. Безина, не следует наделять судебные органы правотворческими функциями. Она относит эти судебные акты к особому виду правового регулирования трудовых отношений – дополнительному элементу нормативного регулирования[815]. Но обратим внимание, что речь все-таки идет об уровне нормативного регулирования трудовых отношений.

Противоположные мнения ученых *об отнесении или не отнесении решений Конституционного Суда к числу источников права* неизбежно становятся источником третьей, усредненной, позиции, которая наиболее ярко выражена А. К. Безиной[816]. Решения Конституционного Суда ею подразделяются на две категории. Одни решения признаются правотолкующими актами и не причисляются к источникам права. Другие акты расцениваются как особый специфический источник права. В последнем случае речь идет о постановлениях Конституционного Суда, на основании которых нормативные акты или отдельные их положения признаются недействительными и утрачивают силу. Иными словами, проявляется одно из главных качеств источника права – отменять действие правовых норм. Аналогичное утверждение можно сделать и в отношении постановлений Конституционных и уставных Судов субъектов Федерации. В этой связи не случайно в юридической литературе Конституционные (уставные) Суды называют «негативным» законодателем.

---

[813] См.: Безина А. К. Судебная практика по трудовым делам. Казань, 2004. С. 74–75; 98.

[814] Там же. С. 22, 46–52.

[815] См.: Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989. С. 34–58.

[816] См.: Безина А. К. Судебная практика по трудовым делам. С. 66–67.

А. К. Безина, *анализируя судебную практику прекращения трудового договора*, поставила вопрос о восполнении пробела в правовом регулировании. Таким пробелом назывались неурегулированные КЗоТ РСФСР 1971 г. последствия трудового договора, который не повлек реализацию трудовых отношений[817]. В этом случае работодатели избирали один из двух путей решения проблемы: 1) увольнение работника за прогул, 2) увольнение по основанию «в связи с неприступлением к работе». Последнее основание увольнения КзоТ 1971 г. не предусматривалось. В свою очередь и судебная практика неоднозначно оценивала названные приказы работодателя.

Александра Константиновна предложила легализовать особые основания расторжения нереализованных трудовых договоров. По ее мнению, основания расторжения нереализованного трудового договора и трудового договора, реализация которого уже наступила, не должны совпадать. Таким образом, речь велась о расторжении трудового договора в связи с отказом сторон его реализовать. Автор предлагала в законодательном порядке определить правовые последствия отказа работника от реализации трудового договора в зависимости от причин отказа (уважительные и неуважительные). Вместе с тем она полагала, что и работодатель не должен лишаться возможности при определенных обстоятельствах отказаться от реализации трудового договора.

Ученый подняла проблему правового значения *обстоятельств, выявленных после расторжения трудового договора*. Обычно трудовой договор расторгается на основании фактов и при обстоятельствах, которые имели место к моменту его прекращения. Однако не исключается ситуация, когда ряд обстоятельств, имеющих правовое значение для разрешения трудового спора, выявлены после расторжения трудового договора. Она подразделила эти обстоятельства на следующие группы: 1) новые обстоятельства, которые возникли после увольнения; 2) непроверенные обстоятельства (факты); 3) скрытые обстоятельства; 4) открывшиеся обстоятельства, которые существовали к

[817] См.: Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976. С. 9–19.

моменту издания приказа об увольнении, но не были известны сторонам трудового договора[818].

А. К. Безина дала наиболее полную классификацию индивидуальных соглашений в трудовом праве. Все индивидуально-договорные соглашения она делит на 2 группы: основное (трудовой договор) и дополнительные. В свою очередь дополнительные соглашения о труде классифицируются в зависимости от их связи с трудовым договором: а) связанные с содержанием трудового договора, т. е. уточняющие, дополняющие и изменяющие его (соглашение о переводе, о совмещении профессий и др.); б) связанные с реализацией трудового договора (соглашение об отпуске без сохранения заработной платы, договор о полной материальной ответственности и др.); в) прекращающие действие трудового договора (увольнение по соглашению сторон). В зависимости от инициатора индивидуального соглашения выделяются соглашения, в которых инициатором может выступить либо любая из сторон, либо только одна из сторон (работник или работодатель)[819].

Александра Константиновна на базе анализа судебной практики *обосновала правовую природу фактических переводов*. Она настаивала на том, что временные переводы на другое предприятие должны производиться только в исключительных случаях, прямо предусмотренных в законе, исключительно на основании договорного принципа привлечения к труду, т. е. с согласия работника. По ее мнению, временные переводы на другое предприятие выявляют не двусторонние отношения между работником и организацией, хорошо разработанные в науке советского трудового права, а трехсторонние отношения (администрации постоянного предприятия, администрации временного предприятия и работника), что приводит к трехсубъектности трудового договора на определенный период времени[820]. Иными словами, речь идет о временных переводах на условиях заемного труда.

---

[818] См.: Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. С. 149–159.

[819] См.: Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 28–30.

[820] См.: Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. С. 80–81.

Одновременно она предлагала дополнить трудовое законодательство положением о вменении работодателю обязанности трудоустроить работника путем перевода с его согласия на другую работу. В обоснование своей позиции она приводила ряд доводов, указывая, что работодатель виновен в нарушении закона при приеме работника на работу и имеет реальную возможность исправить ошибку путем оставления трудящегося на том же предприятии[821]. Это предложение было легализовано только в ТК РФ (ст. 84). Кстати, названная статья была дополнена еще одной новеллой – установлением обязанности работодателя выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

А. К. Безина писала, что из двух методов *исправления недействительности трудового договора* предпочтение следует отдать второму – исправлению недействительных условий, т. к. преобразование трудовых договоров из недействительных в действительные отвечает принципу стабильности, устойчивости трудовых отношений[822]. Анализируя условия трудового договора, которые являются недействительными, она отметила их разнообразный характер, в силу чего последствия признания их незаконными не могут быть равнозначными. В одних случаях незаконные условия противоречат функционированию трудовых отношений. Здесь возможно, по ее мнению, лишь одно последствие – расторжение договора с сохранением трудовых прав работника в связи с предшествующей деятельностью: право на заработную плату, право на отпуск за отработанное время и др. На таких именно условиях должно расторгаться большинство трудовых договоров по причине нарушения правил приема на работу. Однако при отдельных нарушениях трудовой договор должен быть не только расторгнут, но и признан недействительным с первого дня его реализации. В качестве примера приводится практика заключения трудового договора в нарушение принципа личного исполнения трудовых обязанностей, т. е. трудовой договор заключен одним лицом, а трудовые обязанности фактически исполняются другим лицом. В этом

[821] См.: Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. С. 25.

[822] См.: Там же. С. 34–35.

случае, как пишет автор, должно быть ликвидировано право работника на трудовой стаж, в то же время право на оплату затраченного другим лицом труда должно быть сохранено[823].

Особое внимание хотелось бы обратить на исследования А. К. Безиной и ее учеников, посвященные *сбору и систематизации научной литературы по отечественному трудовому праву* за период с 1917 по 2006 гг.[824] Аналогичные издания по другим отраслям имеются только в финансовом и гражданском праве. Подготовленные А. К. Безиной указатели литературы настолько подробны и точны, что и в настоящее время их практически невозможно дополнить. В почти безбрежном море трудоправовой литературы эти указатели являются своеобразным компасом, позволяющим ориентироваться по определенной проблематике или по конкретным персоналиям. Как нам кажется, аналогичная работа необходима также по досоветскому периоду.

5.4. Российская школа сравнительного и международного трудового права (С. А. Иванов и И. Я Киселев)

С. А. Иванов и И. Я. Киселев уже в советский период были ведущими отечественными специалистами по международному и сравнительному трудовому праву, имели широкую известность за рубежом. Многие годы они работали в секторе трудового права ИГП АН СССР, которым тогда руководил С. А. Иванов. Их творчество стало своеобразным связующим звеном между советской и российской наукой трудового права. Кроме того, С. А. Иванов был видным теоретиком трудового права и в этой сфере его заслуги не многим менее, чем в исследовании международного трудо-

[823] Безина А. К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. С. 36.

[824] См.: Безина А. К., Щелыванова Ж. В. Советское трудовое право: Указатель литературы. 1917–1969. Казань, 1971; Безина А. К. Трудовое право: Указатель литературы. 1970–1975. Казань, 1978; Безина А. К., Щелыванова Ж. В. Трудовое право: Указатель литературы. 1976–1980. Казань, 1984; Безина А. К., Сафина Д. А., Шигапов Н. Г. Трудовое право: Указатель литературы. 1981–1985. Казань, 1989; Безина А. К. Трудовое право: Библиографический указатель литературы 1986–2006 гг.: В 2 ч. Казань, 2008.

вого права и компаративистике. И. Я. Киселев может быть отнесен к числу ведущих российских ученых в области зарубежного и международного трудового права, а также теории и истории российского права.

Семен Александрович Иванов (1924–2008) родился 31 августа 1924 г. в Харькове в рабочей семье[825]. В сентябре 1941 г. он был эвакуирован вместе с родителями в Алма-Ату (Казахстан), где в июне 1942 г. окончил среднюю школу. В августе того же года начал обучение в Ашхабадском военно-пехотном училище в Туркмении, которое окончил в апреле 1943 г. в звании младшего лейтенанта. После этого был направлен на 2-й Украинский фронт, командир взвода автоматчиков. В октябре 1943 г. в ходе боев за левобережную Украину был тяжело ранен, более 8 месяцев находился на излечении в госпиталях. В июле 1944 г. С. А. Иванов уволен из рядов Красной армии как инвалид войны. Награжден медалью «За победу над Германией».

С сентября 1944 г. начал обучение, а в 1949 г. с отличием окончил юридический факультет Московского государственного института международных отношений (МГИМО) по специальности «юрист-международник, референт-переводчик по Франции». Уже к завершению учебы он в совершенстве владел французским языком, и в дальнейшем этот уровень только повышался. Молодой специалист поступил по рекомендации кафедры международного права МГИМО в 1949 г. в аспирантуру Института права Академии наук СССР (будущий Института государства и права АН СССР (ИГП АН СССР)), которую окончил в 1952 г. В том же году Семен Александрович защитил кандидатскую диссертацию «Принцип суверенного равенства в Уставе ООН и его нарушение американскими империалистами».

Далее он был направлен на работу в Туркменский государственный университет (г. Ашхабад), где с февраля 1953 по июль 1954 гг. являлся старшим преподавателем кафедры теории и истории государства и права. Эти перипетии его карьеры (красный диплом МГИМО, аспирантура, затем вдруг преподавание в далеком Ашхабаде) были вызваны обстоятельствами личной жизни Семена Александровича. МГИМО уже в то время был элитарным вузом, где учились дети советской номенклатуры. К таковым отно-

[825] Биографические данные ученого подготовлены по материалам, имеющимся в его личном деле (архив кадровой службы ИГП РАН).

силась дочь члена Оргбюро ЦК ВКП(б), Председателя Совета министров РСФСР М. И. Родионова. С. А. Иванов предложил ей руку и сердце, но она сделала выбор не в его пользу. Однако буквально накануне свадьбы 13 августа 1949 г. М. И. Родионов вместе с другими фигурантами будущего «ленинградского дела» (А. А. Кузнецов, П. С. Попков, П. Г. Лазутин, Н. В. Соловьев) был арестован прямо в кабинете Г. М. Маленкова. 1 октября 1950 г. Военной коллегией Верховного Суда СССР он вместе с другими подсудимыми по так называемому «ленинградскому делу» (Н. А. Вознесенский, А. А. Кузнецов, П. С. Попков, Я. Ф. Капустин, П. Г. Лазутин) был приговорен к расстрелу. Через час после вынесения приговор был приведен в исполнение. Естественно, что ни о какой кассационной жалобе или ходатайстве о помиловании речь даже не шла[826]. Счастливый избранник Родионовой отказался он брака с, по официальной терминологии, «членом семьи врага народа», а настойчивый Семен Александрович на этот раз получил согласие, и они поженились. Напомним, что в этот период началась новая волна массовых репрессий против инакомыслящих. С. А. Иванов в этой ситуации рисковал не только карьерой, но и жизнью. Однако вместо предполагаемой должности третьего секретаря советского посольства в Париже он при поддержке институтских учителей оказался в аспирантуре ИГП АН. Понятно, что путь на дипломатическое поприще в этой ситуации для него был закрыт. После блестящей защиты кандидатской диссертации он опять же оказался не на дипломатической работе и даже не преподавателем в столичном вузе, а, по сути, в ссылке в Ашхабаде. Согласитесь, замена более чем неравноценная. Вот уж действительно, высока оказалась цена любви. У этой трогательной истории в дальнейшем был не самый счастливый конец. Семья впоследствии распалась, но Семен Александрович в повторный брак так и не вступил. Только после смерти Сталина и окончания периода репрессий Семен Александрович смог вернуться к активной научной деятельности и перебрался в Москву. Кандидатом в члены КПСС он стал также только с 1953 г., а в партию его приняли уже в 1958 г. (при установленном кандидатском стаже в один год).

[826] См.: «Ленинградское дело» // Реабилитация: Политические процессы 30–50-х годов. М., 1991. С. 311–322.

С августа 1954 по декабрь 1959 гг. Семен Александрович являлся младшим научным сотрудником сектора трудового права Института права АН СССР. После этого ученый занимался преимущественно проблемами трудового права, а его учителем стал профессор А. Е. Пашерстник. С конца 1959 по апрель 1962 гг. С. А. Иванов заведовал сектором научной информации ИГП АН СССР (с 1960 г. утвержден в ученом звании старшего научного сотрудника), а затем, в связи с реорганизацией, до начала 1970 г. он был старшим научным сотрудником института. В 1964 г. защитил докторскую диссертацию, по материалам которой была издана одноименная монография[827], с 1967 г. профессор, член президиума ассоциации советских юристов.

В марте 1965 г. он был назначен главным редактором журнала «Советское государство и право», оставаясь в этой должности до июня 1972 г., а затем многие годы являлся членом редколлегии этого журнала. В феврале 1970 г. ученый избирается заведующим сектором трудового права ИГП АН СССР и остается в этой должности до 1990 гг. До конца своих дней С. А. Иванов работал в секторе трудового права ИГП АН (ныне ИГП РАН), а после оставления заведования сектором – главным научным сотрудником данного института.

С. А. Иванов являлся членом правительственной делегации СССР на всех сессиях Генеральной конференции МОТ в 1956–1976 гг., членом Комитета экспертов МОТ (1981–1993 гг.). Он многие годы был членом редколлегии журнала Международной ассоциации юристов-демократов «Современное право»[828], членом Исполнительного комитета Международного общества трудового права и социального обеспечения (г. Женева), вице-президентом этого же общества (1982–1994 гг.), членом французского Общества сравнительного законодательства. Ученый неоднократно выступал с генеральными докладами на международных конгрес-

[827] Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964.

[828] Международная ассоциация юристов-демократов (МАЮД) возникла в 1946 г. по инициативе юристов Франции, входящих в «группу сопротивления». Эта была одна из редких международных организаций юристов, в которой официальными властями разрешалось принимать участие представителям СССР.

сах: по вопросам правового положения профсоюзов (Упсала, Швеция, 1966 г.), трудовых прав женщин (Вашингтон, США, 1982 г.) и др. Он был членом консультативных советов по трудовому праву ряда зарубежных издательств Великобритании, Нидерландов и др. Многие годы он был самым известным за рубежом отечественным ученым-трудовиком и вообще одним из самых известных на Западе советских юристов. По своим убеждениям Семен Александрович еще со времен хрущевской «оттепели» был сторонником гуманного, демократического социализма, социализма с «человеческим лицом». Ему были близки преобразования в духе «пражской весны» 1968 г., хотя никаким оппозиционером советскому строю он не был. Более того, он был сторонником политических и экономических реформ, которые должны были только укрепить советскую систему. Однако среди идейных консерваторов, многие из которых заняли руководящие научные должности еще в период сталинизма, он был явно чужим. Это проявилось и в том, что он не был избран в 1968 г. в члены-корреспонденты Академии наук СССР, хотя его рекомендовал для избрания ИГП АН СССР. В начале 1980-х гг. его кандидатура была еще раз представлена для избрания в члены-корреспонденты Академии наук СССР, но по неизвестной нам причине и на этот раз результат был отрицательным.

Семен Александрович читал лекции в университетах Парижа-1 (Пантеон-Сорбонна), Лиона, Страсбурга, Женевы, Турина, Триеста, Брюсселя, Лувена (Бельгия), был профессором и членом консультационного совета по трудовому праву Международного факультета сравнительного права в г. Страсбурге. Напомним, что он прекрасно знал французский язык. За чтение лекций во Франции С. А. Иванову была вручена «Медаль Французского университета». Многие его работы были опубликованы за рубежом, в том числе в Великобритании, Франции, Германии, США и др. По совместительству долгое время он преподавал на юридическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова, а затем в Академическом правовом университете при Институте государства и права РАН.

Он являлся одним из основателей современной отечественной школы международного трудового права, а его докторская диссертация и одноименная монография, по сути, положили начало исследованию в советский период международно-правового регулирования труда. С. А. Иванов – автор фундаментальных ис-

следований по отечественному трудовому праву[829]. Семен Александрович наметил новые подходы к проблемам общей части отрасли (социальное назначение и функции, источники трудового права, соотношение отечественного и международного трудового права и др.). Он выступил редактором и соавтором целого ряда резонансных сборников по проблемам трудового права[830]. Кроме того, он являлся главным редактором энциклопедического словаря «Трудовое право». Одним из первых ученый начал исследовать трудовое право развивающихся стран. Всего им опубликовано около 200 научных работ, значительная часть из которых вышла за рубежом. Ученый подготовил ряд аспирантов, трое из которых впоследствии стали докторами юридических наук (Л. Ю. Бугров, А. М. Куренной, А. Р. Мацюк).

С. А. Иванов принимал участие в законотворческой работе, являлся членом Научно-консультативного совета Верховного Суда СССР, затем Верховного Суда РФ. Активный участник подготовки Основ законодательства Союза ССР о труде (1970 г.) и КЗоТ РСФСР 1971 г. Он был избран первым главой Российской ассоциации трудового права и права социального обеспечения, последние годы был ее почетным президентом. Имел государственные награды: орден «Знак почета» (1971 г.), ордена Отечественной войны I и II степени, медали. Заслуженный деятель науки РСФСР (1980 г.). Умер ученый в июне 2008 г.

Как уже указывалось, С. А. Иванова можно назвать основоположником отечественной теории международного трудового права. Однако он не был «кабинетным» ученым-международником, успешно, как отмечалось выше, совмещал теорию и практику в качестве советника правительственной делегации СССР на сессиях МОТ. Чаще всего именно он публиковал информацию о между-

---

[829] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978; Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982 и др.

[830] Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М., 1972; Трудовое право и научно-технический прогресс. М., 1974; Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М., 1981; Трудовое право и повышение качества труда. М., 1987; Сравнительное трудовое право. М., 1987; Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. М., 1990 и др.

народных форумах ученых-трудовиков, рецензии на зарубежные исследования[831].

В советский период до начала 50-х гг. прошлого века к деятельности и актам *Международной организации труда* традиционно культивировалось чаще негативное, в лучшем случае настороженное отношение. Уже первые публикации в советской печати на этот счет были выдержаны в полусатирическом тоне[832]. Отметим, что в МОТ СССР вступил вместе с Белоруссией и Украиной только в 1954 г. В связи с этим после многих лет забвения, о МОТ и ее актах вспомнили и советские исследователи, хотя тон публикаций оставался достаточно критическим[833]. Так, в Большой советской энциклопедии (1954 г. издания) отмечалось, что МОТ была учреждена фактически для распространения с помощью правых социал-демократических, реформистских иллюзий и «отвлечения трудящихся от революционной классовой борьбы… Конвенции и рекомендации МОТ не содержат радикальных мер, направленных на облегчение бедственного положения трудящихся капиталистических стран»[834].

Только в начале 60-х гг. XX в., во многом благодаря работам С. А. Иванова, ситуация изменилась к лучшему. Отмечалось, что участие в МОТ Советского Союза, Украины, Белоруссии и ряда социалистических стран в подготовке конвенций и рекомендаций создает все более благоприятные условия для принятия прогрессивных международных норм о труде. Ученый писал, что международное регулирование труда представляет собой разновидность защиты прав человека, институт которой успешно утверждается в современном международном праве, и официальное признание трудовых прав в качестве неотъемлемых прав человека значитель-

[831] См.: Иванов С. А. Международное сотрудничество юристов-трудовиков // Советское государство и право. 1983. № 10. С. 109–113; Его же. Рец. на кн.: Бланпэн Р. Принципы трудового права. Брюгге, Брюссель, 1984 // Советское государство и право. 1985. № 6. С. 153–154 и др.

[832] См., например: Кац Б. Деятельность Международного бюро труда при Лиге Наций // Вопросы труда. 1923. № 4. С. 48–52.

[833] См.: Владимиров В. Международная организация труда. М., 1959; Глебов В. Международная организация труда // Социалистический труд. 1956. № 5. С. 18–27; Иванов С. Международная организация труда // Советское государство и право. 1959. № 5. С. 125–134 и др.

[834] БСЭ. 2-е изд. М., 1954. С. 13–14.

но усиливает международную охрану труда[835]. Конвенции и Рекомендации МОТ, по мнению ученого, содержат тот минимум прав, который должен быть представлен трудящимся[836].

Между тем идеологические штампы в духе классовой борьбы были свойственны и исследованиям С. А. Иванова. Общим местом была критика антикоммунизма и реформизма, который, по его мнению, самым «пагубным образом отражался на международно-правовом регулировании труда, начиная с разработки международных норм и кончая контролем за их применением в конкретных государствах»[837]. Однако идеологизация международно-правовых исследований имела и «оборотную», более привлекательную сторону медали. Критика «буржуазных фальсификаторов» позволяла не только ограничиваться догматическим анализом международных и зарубежных нормативных правовых актов, но и обращаться к практике их применения. Несмотря на господство в советской теории права позитивистского подхода, применительно к методологии международно-правовых исследований можно констатировать их приверженность к социологической теории права. Исследования С. А. Иванова в этой части отличала широкая эмпирическая и фактологическая база, анализировалась практика применения международных норм о труде в капиталистических странах, молодых суверенных государствах. Читатели получали возможность ознакомиться (пусть и в ключе разоблачения антикоммунизма и антисоветизма) с западными теориями «классового сотрудничества» и др. Принципиальные изменения в отношении к международному трудовому законодательству произошли в нашей стране только в постсоветский период и нашли отражение в исследованиях опять же С. А. Иванова, о чем речь пойдет ниже[838].

Возвращаясь к началу 60-х гг. прошлого века, назовем монографию С. А. Иванова, посвященную деятельности МОТ по обе-

---

[835] Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964. С. 12.

[836] Там же. С. 45.

[837] Там же. С. 143.

[838] См.: Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. № 1. С. 43–52.

спечению профсоюзных прав[839]. Ее автор, являясь экспертом и советником делегации СССР, принимал активное участие в работе 39, 41 и 42-й сессий Генеральной конференции МОТ. С позиций исследователя и участника он дал в названной книге развернутый анализ Конвенций МОТ, касающихся профсоюзных прав, в частности, Конвенции № 11 о праве на ассоциацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве (1921 г.), Конвенции № 87 о свободе ассоциации и защиты права на организацию (1948 г.), Конвенции № 98 о применении принципов права на организацию и заключении коллективных договоров (1949 г.). Ученый отмечал, что принятие таких конвенций являлось «полезным началом в деле международного регулирования профсоюзных прав», которые он относил к категории основных прав человека. Вместе с тем С. А. Иванов писал о существенных недостатках этих конвенций, что снижало их значение и практическую ценность. В частности, обосновывалась необходимость прямого подтверждения международным соглашением права на забастовку как важнейшего орудия борьбы рабочего класса с капиталистической эксплуатацией, безоговорочного признания в полном объеме профсоюзных прав всем трудящимся, в том числе трудящимся территорий, не входящих в состав метрополий (колоний). С. А. Иванов рассматривал профсоюзные права не только с точки зрения международного правового регулирования, но и их осуществления в различных капиталистических странах. Особое место при этом отводилось вопросам эффективности международного контроля за соблюдением профсоюзных прав. Суждения и выводы автора основывались на обширной фактологической базе.

В 60-е гг. прошлого века эксперты МОТ отмечали несоответствие советского законодательства о профсоюзах (т. н. «огосударствление профсоюзов») соответствующим конвенциям МОТ. Ученый был вынужден отстаивать соответствие советского законодательства периода сталинизма стандартам МОТ, хотя это с очевидностью было не так. Семен Александрович называл эти экспертные заключения о превращении советских профсоюзов в органы государства, их подчинении КПСС, тенденциозным толкованием советского законодательства. Отмечалось, что советские

[839] Иванов С. А. Международная организация труда и профсоюзные права в капиталистических странах. М., 1959.

профсоюзы «добровольно приняли руководство партии, что являлось результатом объективного исторического развития»[840].

В отношении заключений экспертов МОТ о наличии принудительного труда в СССР со ссылкой на Постановление СНК СССР от 20 декабря 1938 г. (которым действительно легализовался принудительный труд), С. А. Иванов отмечал, что оно преследует воспитательные цели. Этот Указ якобы не устанавливает принуждения к определенным видам работ, в указе речь идет о привлечении конкретного лица к труду вообще. Что касается известного Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 4 мая 1961 г. об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно-полезного труда и ведущими антиобщественный паразитический образ жизни, то С. А. Иванов квалифицировал нападки на него как буржуазно-реформистскую пропаганду. Отмечалось, что этот «указ преследовал воспитательные цели и был принят, как указано в его преамбуле, в соответствии с многочисленными пожеланиями трудящихся об усилении борьбы с антиобщественными элементами»[841]. А всеобщая обязанность трудиться, провозглашенная в Конституции СССР, по мнению ученого, соблюдается советскими гражданами, как правило, добровольно.

Подчеркнем, что жесткие идеологические рамки, в пределах которых проводились исследования проблем международного регулирования труда, тем не менее, не стали преградой для ученого в построении фундамента отечественной теории международного трудового права. Здесь уместно остановиться на известной работе С. А. Иванова, посвященной наиболее значительным проблемам международно-правового регулирования труда.

О сущности, социальном назначении и средствах международно-правового регулирования труда. Так, ученый писал, что причины зарождения международно-правового регулирования труда созвучны причинам возникновения трудового права (национального законодательства о труде). Это упорная борьба пролетариата, с одной стороны, и стремление правящих кругов капиталистических стран сохранить свою конкурентоспособность, добиваясь унификации трудового законодательства. При этом основной

[840] Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. С. 164.

[841] Там же. С. 170–173.

причиной появления международного регулирования труда ученый называл классовую борьбу пролетариата, под давлением которой «капиталисты вынуждены были идти на уступки». Ученый критиковал буржуазных юристов, которые видели основную цель международно-правового регулирования в унификации трудового законодательства, т. е. принятие в различных государствах законов о труде, создающих одинаковые или сходные условия труда. По мнению С. А. Иванова, основное социальное назначение международно-правового регулирования труда – это способствование улучшению условий труда широких трудящихся масс. Только на основе достижения этой цели и может проводиться унификация трудового законодательства. Более того, ученый справедливо утверждал, что унификация не оправдана там, где национальные нормы о труде создают трудящимся более благоприятные условия труда, чем те, которые предусмотрены международным соглашением. Это – во-первых, а во-вторых, унификация не всегда допустима, ибо соглашения должны применяться в соответствии с конкретными социально-экономическими условиями страны[842].

О международном трудовом праве. С. А. Иванов отмечал, что термин «международное трудовое право» может быть использован для обозначения той большой и специфической области международного права, которая имеет целью обеспечить сотрудничество государств в улучшении условий труда граждан[843]. Таким образом, международное трудовое право рассматривалось как составная часть международного публичного права. При этом ученый подчеркивал спорность выделения международного частного права.

О международной организации труда как средстве международно-правового регулирования труда. К средствам международно-правового регулирования труда С. А. Иванов относил: 1) двусторонние и многосторонние соглашения (договоры) государств по вопросам условий труда мигрантов и др.; 2) деятельность ООН; 3) деятельность МОТ.

Ученый анализировал основные особенности МОТ в отличие от иных международных организаций. В качестве этих определя-

[842] См.: Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. С. 16.

[843] См.: Там же. С. 102–103.

ющих особенностей он называл две основных. Во-первых, принцип трехстороннего представительства, который присущ только МОТ, и, во-вторых, принцип всеобщности, означающий возможность участия в МОТ государств с различными социальными системами. К основным направлениям деятельности МОТ относились: первое – разработка конвенций и рекомендаций о труде (нормотворчество); второе – оказание технической помощи развивающимся странам Азии, Африки и Латинской Америки; третье – деятельность воспитательного характера.

О международных конвенциях и рекомендациях о труде как источниках права. Международные конвенции и рекомендации о труде квалифицировались ученым как две различные формы, в которые облекаются нормы о труде. Он писал: «Конвенции призваны создать обязательства для государств, которые их ратифицируют, рекомендации предназначены для того, чтобы, не обязывая государство, служить типовой нормой при подготовке национальных норм в области регулирования условий труда»[844]. С. А. Иванов отмечал, что рекомендации МОТ так же, как и конвенции, содержат международные нормы о труде, имеют только моральную силу, но при этом признаются вспомогательными источниками международного трудового права[845]. К рекомендациям по юридической силе приравнивались и нератифицированные конвенции. Отмечалось, что международные конвенции о труде отличаются от традиционных дипломатических договоров порядком: 1) разработки и принятия; 2) применения; 3) контроля за их практическим осуществлением. Однако эти особенности не изменяют природу конвенций как международных договоров, и если конвенции ратифицируются большинством членов МОТ, в том числе государствами различных социальных систем, то речь идет об общепризнанных трудовых нормах.

В отношении порядка применения конвенций МОТ надо отдать должное прозорливости и глубине научного предвидения С. А. Иванова. Еще в начале 60-х гг. прошлого века он писал, что для обеспечения целей международного регулирования труда необходимо, чтобы все члены МОТ ратифицировали какое-то мини-

[844] Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. С. 41.

[845] См.: Там же. С. 107.

мальное число конвенций. В этот перечень должны входить Конвенция № 87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию, Конвенция № 29 о принудительном и обязательном труде, Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий, Конвенция №100 о равной оплате труда мужчин и женщин[846]. Это предложение ученого было реализовано спустя 34 года в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации»[847], принятой 18 июня 1998 г. на 86-й сессии МОТ. В Декларации содержится своеобразный социальный минимум, которому должно следовать каждое государство в рамках мандата МОТ. В ней заявлено, что все государства – члены МОТ имеют обязательство соблюдать, укреплять и реализовывать в духе доброй воли и в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, а именно: a) свободу ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров; b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; c) реальное запрещение детского труда; d) недопущение дискриминации в области труда и занятости. Учитывая, что не все государства – члены МОТ ратифицировали основополагающие конвенции, в Декларации провозглашено принципиальное положение: все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали указанные конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций.

Рассматривая контроль за осуществлением конвенций, Семен Александрович поставил проблему об ответственности государств в случае нарушения ими конвенций о труде. Он писал, что фактически эта ответственность сводится к моральной ответственности, «санкция общественного мнения – главная, и пожалуй, единственная, на которой покоится контроль за применением международных норм»[848].

---

[846] Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. С. 50.

[847] Российская газета. 1998. 16 дек.

[848] Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. С. 92.

В частности, ученый писал об обилии международных норм социального обеспечения, с одной стороны, и ограниченности социального обеспечения – с другой. Например, им были проанализированы недостатки Конвенции МОТ (1952 г.) № 102 о минимальных нормах социального обеспечения. В качестве таковых были названы следующие. Во-первых, Конвенция восприняла буржуазный принцип финансирования социального страхования, по которому расходы на пособия складываются из взносов трудящихся, предпринимателей и государства. Во-вторых, конвенция предусматривает девять видов социального обеспечения, государство же вправе ввести только три, тем самым сохранив ограниченную систему обеспечения. В-третьих, конвенция легализует узкую сферу действия социального страхования и низкий размер пособий. Этот анализ Конвенции МОТ № 102 не утратил своей актуальности по сей день[849].

О соотношении международных и национальных норм о труде. С. А. Иванов подверг критике буржуазную монистическую теорию примата международного права над внутренним (национальным) правом. В качестве обоснования своей позиции он привел два аргумента. Во-первых, монистическая теория ведет к отрицанию принципа государственного суверенитета. Во-вторых, важнейшим элементом монистической теории является признание правосубъектности индивидуума. Таким образом, люди обладают прирожденными правами, стоящими выше суверенных прав государства. Отметим, что определение «буржуазной» монистической теории примата международного права как несостоятельной являлось практически общепризнанным в советской теории международного права. Тому были объяснения, в основном политического и идеологического характера. Советская идеология во главу угла ставила идейное противоборство, борьбу между капитализмом и социализмом. Появление монистической теории рассматривалось советскими учеными как отражение стремления руководящих держав Антанты после Первой мировой войны навязать всем государствам международный порядок, выгодный этим империалистическим державам. Кроме того, в советской идеологии государственные (общественные) интересы ста-

[849] См.: Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. С. 289–299.

вились выше частных (индивидуальных). Достаточно вспомнить крылатое выражение В. И. Ленина о том, что при социализме для нас «нет ничего частного». В то время С. А. Иванов мог отстаивать только одну, признаваемую идеологически правильной, дуалистическую теорию взаимодействия двух самостоятельных правовых систем: международного права и внутригосударственного права, писать об их диалектическом взаимодействии и влиянии. В частности, он утверждал, что «трудовые права работника остаются в сфере внутренней компетенции государств даже тогда, когда государство связано обязательствами по международной конвенции…, осуществление трудовых прав зависит от государства, трудовые отношения остаются в сфере внутренних дел государства». В этой связи ученый обосновывал концепцию «влияния международных норм на национальное законодательство». Это влияние связывалось с рецепцией или трансформацией международных норм о труде. Однако и рецепция, и трансформация международных норм есть не что иное, как введение во внутреннее право международных норм о труде путем принятия закона или постановления на основании ратифицированной конвенции. Таким образом, Семен Александрович не признавал возможным прямое и непосредственное применение международных норм ратифицированных конвенций, отмечая, что, будучи воспринятыми законодателем, международные нормы становятся национальными, трудовые отношения строятся в соответствии с этими нормами именно потому, что они стали частью национального права[850].

В постсоветский период С. А. Иванов продолжил исследования проблем международного регулирования труда. В частности, в дискуссии о соотношении Конституции РФ и международных правовых актов, он настаивал на том, что признание примата международного права не должно вести к нарушению суверенных прав России. Конституция РФ является исходным правоустанавливающим актом, который обладает высшей юридической силой по отношению к другим правовым актам, в том числе и международным договорам РФ[851].

---

[850] См.: Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. С. 109

[851] См подробнее: Иванов С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период // Государство и право. 1994. № 8–9.

Ученый откликнулся на обсуждение концепции правового регулирования заемного труда и разработки на ее основе законопроекта «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам»[852]. Он писал, что легализация заемного труда в России допустима лишь после ратификации Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (1997 г.), либо приведения российского законодательства до ратификации в соответствие с этой конвенцией. Он определил два пути формирования российской модели заемного труда. Первый состоял в использовании уже имеющихся в российском законодательстве норм, соответствующим международным нормам: о запрете дискриминации в трудовых отношениях, о защите персональных данных работника. Второй путь, наиболее сложный, заключается во внесении в законодательство новых норм. В частности, в российской теории трудового права и практике не получили разработки проблемы злоупотребления правами: проблемы нечестной практики и обманов со стороны частных агентств занятости. С. А. Иванов также писал и о необходимости разобраться в природе отношений, возникающих в связи с заемным трудом, и о разрешении проблемы ответственности за нарушение вышеназванной Конвенции МОТ[853].

Семен Александрович в качестве *одной из важнейших методологических особенностей, характерных для сравнительного трудового права,* в том числе и советского, выделял широкий социологический и функциональный подход, когда каждое правовое явление, в той или другой мере определяющее положение работника на производстве, рассматривалось в конкретных социально-экономических и политических условиях. Иными словами, в качестве методологических основ сравнительно-правовых исследований в трудовом праве признавалось изучение трудового права в действии, так называемого «живого права». Наряду с изучением институтов и норм как таковых, для более обоснованных выводов, продолжал автор, важно изучать судебную практику, социологические материалы и специальную ли-

[852] См.: Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. № 2. С. 52–60; № 3. С. 40–48.

[853] См.: Иванов С. А. Конвенция МОТ № 181 как инструмент защиты работников при заемном труде // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. М., 2006. С. 63–67.

тературу. Для получения правильных выводов недостаточно произвести формально-юридическое сравнение норм, необходимо знать, насколько полно осуществляется зарубежная норма[854].

С. А. Иванов *ставил условия и пределы трансплантации, заимствования зарубежного опыта* в зависимости от вида правовых систем. В одинаковых правовых системах (например, капиталистических) история знает немало примеров такой правовой трансплантации. В отношении же контрастирующих правовых систем проблема трансплантации сложнее, хотя, по мнению ученого, также возможна. Но при этом трансплантация не относится ко всем нормам трудового права, а только к некоторым, например, касающимся охраны труда. Да и в целом С. А. Иванов считал, что практически во всем мире имеет место не столько трансплантация норм, сколько идей и их влияния[855].

Как справедливо отмечал Семен Александрович, «использование *зарубежного опыта* требует знания не только юридических норм, моделей, но и условий правовых систем, в которых они существуют и реализуются… Требуется понимание того, насколько эти условия, правовые системы сравнимы с нашими и подходящи для применения заимствуемых образцов»[856].

Велик вклад ученого и в р*азвитие теории отечественного трудового права*. Особая заслуга принадлежит С. А. Иванову и Р. З. Лившицу (о нем уже говорилось выше) в формировании целостной концепции *социального назначения трудового права*. Отметим, что в это время отношение к работнику как «винтику» хозяйственного механизма не было изжито. Поэтому так своевременно и актуально было высказанное С. А. Ивановым положение: «В социальном назначении трудового права выражаются наиболее общие, наиболее важные, можно сказать, коренные интере-

[854] См.: Иванов С. А. Методологические проблемы сравнительных исследований в трудовом праве и трудовых отношениях // Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума) / Под ред. С. А. Иванова. М., 1987. С. 14–15; Его же. Сравнительные исследования в трудовом праве: проблемы методологии // Советское государство и право. 1985. № 11 и др.

[855] См.: Иванов С. А. Методологические проблемы сравнительных исследований в трудовом праве и трудовых отношениях. С. 18.

[856] Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3. С. 32.

сы и потребности трудящихся, касающиеся области трудовых отношений»[857]. Сущность социального подхода к вопросам трудовых отношений автору видится «в стремлении решать эти вопросы преимущественно с позиций человека и для человека, с точки зрения интересов и потребностей личности работника»[858]. Это положение было сформулировано в монографии под символичным названием «Личность в советском трудовом праве». Оно заключало в себе элементы прогрессивной новизны, т. к. повествовало не об усредненном «рабочем и служащем», а именно о личности работника во всей полноте ее проявлений.

Семен Александрович считал трудовое право правом охраны труда в широком смысле и правом социальной защиты работников[859]. Между тем в последнее десятилетие XX в. в России произошли принципиальные изменения в социально-экономической системе. Государство перестало быть не только единственным, но и преобладающим работодателем, произошел отказ от экономической уравниловки, прошла приватизация многих государственных предприятий. Вследствие этого должны учитываться интересы не только работников и работодателей, но также государства, акционеров, кредиторов, оптовых посредников, индивидуальных потребителей и др. Так, отношения между работниками и работодателями в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения, охрану правопорядка, обслуживающих особо опасные виды производств, должны подвергаться дополнительной правовой регламентации с учетом интересов общества в целом. Требования кредиторов к организации в случае угрозы банкротства могут вполне объединить интересы работников и работодателей. Оптовый посредник может диктовать свои условия работодателю, с которыми будут вынуждены согласиться и работники. Собрание учредителей организации или исполнительный орган вполне могут расторгнуть трудовой договор с руководителем без учета мнения работников. Это не озна-

[857] Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 16.

[858] Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 48.

[859] См.: Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4. С. 54.

чает ослабление участия государства в регулировании трудовых отношений, но его направленность должна меняться.

Семен Александрович четко разграничивал производственную и социальную (защитную) *функции трудового права*[860]. Производственная функция реализуется через воздействие на общественные отношения, связанные с производительностью труда, эффективностью производства, качеством работы. Защитная (социальная) функция – через воздействие на общественные отношения, связанные с защитой здоровья работников, закреплением и защитой его трудовых прав и интересов, улучшением условий труда. Надо отметить, что защитную функцию трудового права ученые выделяли уже в конце XIX в. В ключе защитной функции трудового права ученый писал о необоснованном ограничении отдельных категорий работников в праве на судебную защиту. Он ратовал за ликвидацию этих перечней[861]. Речь шла о перечнях работников, трудовые споры которых разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами (Перечень № 1, Перечень № 2). Эти предложения были реализованы законодателем еще до введения в действие ТК РФ.

С. А. Иванов предвидел *повышения роли локального регулирования*, отмечал, что целесообразно внимательнее исследовать случаи выхода за рамки общих норм, разрабатывать пути такого выхода за его пределы, главным образом на базе создания более льготных условий труда, чем предусмотрены законом[862].

Ученый разграничивает *социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество*. Под социальным партнерством он понимает отношения, складывающиеся между социальными партнерами – предпринимателями и профсоюзами на уровне государства либо отрасли народного хозяйства, а также на уровне предприятия между его дирекцией и персоналом (бипартизм). Признаками социального партнерства являются диалог, консультации и сотруд-

---

[860] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. С. 27 и далее.

[861] См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Указ. соч. С. 193–199; Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. С. 188.

[862] Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С. А. Иванова. М., 1974. С. 405.

ничество, причем представители предпринимателей и профсоюзов остаются социальными партнерами и при возникновении споров, связанных с заключением или осуществлением коллективных переговоров. Трехстороннее сотрудничество (трипартизм), по мнению С. А. Иванова, иное явление, которое охватывает отношения социальных партнеров с органами государственной власти и управления[863]. Таким образом, сторонами социального партнерства признаются только работники (их представители) и работодатели. Государственные органы имеют соответственно статус участников социального партнерства, а не стороны, имеющей свои собственные интересы. Именно в таком ключе впоследствии было дано легальное определение социального партнерства, в котором органы государственной власти и местного самоуправления являются стороной социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей (ст. 23). Примечательно, что С. А. Иванов на французском языке написал еще в 1990-е гг. статью о социальном партнерстве в послевоенной Франции, которая до недавнего времени являлась единственной во всей научной литературе.

В современной российской юридической литературе получила довольно широкое распространение *концепция социального права* как комплексного правового образования, объединяющего различные отрасли и институты российского права (административного, гражданского, трудового, экологического, права социального обеспечения и др.), но имеющих общее назначение (цель) – социальная защита населения. Эту идею о формировании особой отрасли права в условиях реформирования российского законодательства высказал в 1993 г. С. А. Иванов [864]. В его публикациях затронуты и другие актуальные проблемы трудового права[865].

[863] См.: Иванов С. А. Трудовое право и рыночная экономика // Вестник МГУ. Сер. Право. 1992. № 4. С. 33.

[864] См.: Защита прав человека в условиях перехода к рынку: Материалы круглого стола // Государство и право. 1993. № 6. С. 15–46.

[865] См.: Иванов С. А. Еще раз по поводу судебных постановлений как источников трудового права // Судебная практика как источник права: Сб. М., 2000; Его же. Кризис советского трудового права // Советское государство и право. 1990. № 7; Его же. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // Советское государство и право. 1989. № 9 и др.

Активное участие С. А. Иванов принимал и *в обсуждении проектов Трудового кодекса*. Его выводы и замечания носили концептуальный характер[866]. Во-первых, предтечей первых советских КЗоТ он считал Устав о промышленном труде (1913 г.). Отмечено, что некоторые его нормы дошли до наших дней. Подчеркнуто его влияние на советское законодательство, как и трудоправовых законопроектов, подготовленных Временным правительством. Семен Александрович одним из первых написал о правопреемстве между дореволюционным и современным российским законодательством. Во-вторых, исследовав историю кодификации российского законодательства о труде, ученый отмечал, что КЗоТ 1918 и КЗОТ 1922 гг. утратили свою первоначальную значимость в результате того, что перестали соответствовать социально-экономическим условиям, существовавшим при их подготовке. По мнению ученого, этот опыт следует учесть при разработке нового Кодекса: он должен основываться на реальных социально-экономических условиях сегодняшнего дня и будущего. В-третьих, С. А. Иванов настаивал на том, что новый Кодекс должен учитывать новую ситуацию, но, помимо того, он также должен учитывать необходимость защиты в этой новой ситуации интересов и прав трудящихся. Новый Трудовой кодекс, как полагал ученый, по своей социальной направленности должен, по крайней мере, не уступать КЗоТ 1971 г. Он не отрицал либерализации при переходе к рынку, но при этом государство не устраняется из сферы регулирования трудовых отношений. Ученый размышлял о глубоко продуманной конвергенции позитивных аспектов социалистического и либерального права, которая способна привести к социально справедливым решениям в правовом регулировании труда. В-четвертых, Семен Александрович предостерегал от необоснованного «слепого» заимствования зарубежного опыта при разработке Трудового кодекса. Так, он писал: «Я не хочу сказать, что мы совсем не должны заимствовать зарубежные идеи, нормы, либо «шарахаться» от понятий «либерализм», «либерализация». Заимствование возможно, но лишь при условии, если эти идеи и нормы уклады-

[866] См.: Иванов С. А. От первой кодификации российского законодательства о труде к ее современной подготовке // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000. С. 4–13; Его же. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. № 5. С. 36–45 и др.

ваются в наши условия, традиции и способны реально сохранить защиту интересов работника»[867].

Игорь Яковлевич Киселев (1932–2005)[868] родился 16 июля 1932 г. в семье известного профсоюзного деятеля и ученого-трудовика Якова Львовича Киселева, о котором мы писали выше. Можно сказать, что семья и впечатления детских лет во многом повлияли на выбор жизненного пути Игоря Яковлевича. Его отец уже к началу 1930-х гг. был автором большого числа научных работ и составителем (совместно с С. Е. Малкиным) сборника действующего советского трудового законодательства, который выдержал десять изданий. Как раз после рождения сына он начал готовиться к переходу на преподавательскую работу, активно занимался подготовкой кандидатской диссертации под руководством профессора И. С. Войтинского. В гостеприимной московской квартире Киселевых бывали такие известные ученые-трудовики, как Н. Г. Александров, И. С. Войтинский, практикующие юристы, видные профсоюзные деятели. Таким образом, Игорь Яковлевич еще в раннем детстве получил первые сведения о трудовом праве из домашних разговоров, диалогов лучших советских специалистов по трудовому праву довоенного периода. Вполне благополучное советское детство будущего ученого было прервано Великой Отечественной войной, ставшей трагедией и для отдельно взятой семьи Киселевых. Вместе с матерью маленький Игорь оказался в эвакуации, а его отец был призван в Красную армию и стал военным юристом. Он прошел всю войну, был неоднократно ранен, награжден боевыми орденами, а день Победы встретил в Берлине майором юстиции и членом военного трибунала дивизии. В конце 1945 г. вместе с матерью Игорь Яковлевич перебрался по новому месту службы отца под Берлин. Возможно, именно в то время у него зародился интерес к иностранным языкам, что нашло такое яркое выражение в дальнейшем. «Немецкий» период длился менее полугода и после увольнения из армии отца семья вернулась в Москву. Яков Львович смог после этого реализовать свою мечту о преподавательской работе и стал кандидатом юридических наук

[867] См.: Иванов С. А. От первой кодификации российского законодательства о труде к ее современной подготовке. С. 10.

[868] См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. И. Я. Киселев: жизнь и научное наследие // Правоведение. 2006. № 3. С. 230–236.

(1951 г.), доцентом, а затем деканом одного из факультетов Московского юридического института (МЮИ). После объединения МЮИ с юридическим факультетом МГУ в 1954 г. Я. Л. Киселев стал доцентом кафедры трудового права МГУ и оставался в этом качестве до ухода на пенсию в 1964 г. Это был видный специалист по охране труда и трудовым спорам[869].

После окончания московской школы с медалью в 1950 г. Игорь Яковлевич поступил в Московский юридический институт (МЮИ). В числе преподавателей института в тот период были такие известные ученые, как Н. Г. Александров, П. Н. Галанза, П. Д. Каминская, С. Ф. Кечекьян, И. Б. Новицкий, И. С. Перетерский, А. Н. Трайнин и др. Поскольку отец Игоря Яковлевича в то время был деканом факультета в институте, то во избежание каких-либо разговоров он просто был вынужден учиться на «отлично», что ему всегда с успехом удавалось. Уже в студенческие годы его научные интересы были разносторонними и многообразными. Он профессионально занимался иностранными языками и даже параллельно поступил в 1952 г. на заочное отделение Московского государственного педагогического института иностранных языков, который закончил с отличием в 1956 г. Политическая история и история права были у него всегда на одном из первых мест. В этой связи его первым научным наставником стал крупнейший специалист по истории государства и права зарубежных стран профессор П. Н. Галанза, а первые студенческие исследования были посвящены истории права Италии. Таким образом, к окончанию МЮИ в 1954 г. И. Я. Киселев уже сформировался не только как перспективный юрист-ученый, но и как знаток иностранных языков и истории. В этот период начал складываться фирменный научный стиль ученого, который отличали широкий историко-правовой охват анализируемой проблемы, активное использование зарубежной литературы и иностранного законодательства на языке оригинала, междисциплинарный подход.

В 1954–1956 гг. по распределению Игорь Яковлевич трудился адвокатом Омской коллегии адвокатов (г. Омск). Одновременно он обучался в заочной аспирантуре ВЮЗИ. В дальнейшем

[869] См. о Я. Л. Киселеве подробнее: Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. М., 2004. С. 576–578, а также в главе 3 данной книги.

профессиональная деятельность И. Я. Киселева была связана с научно-исследовательскими учреждениями. В конце 1956 г. он поступил на работу в отдел капиталистических стран НИИ Труда, которым в то время руководил крупный экономист М. Г. Мошенский. Именно он стал учителем И. Я. Киселева, способствовал его формированию как экономиста по труду. Примечательно, что среди известных ученых-трудовиков первой половины XX в. было немало тех, кто начинал свою профессиональную и научную деятельность в качестве экономистов по труду. Достаточно назвать имена И. С. Войтинского, К. М. Варшавского, И. А. Трахтенберга и др. И. Я. Киселев стал достойным продолжателем этой традиции.

Последовательно Игорь Яковлевич занимал должности экономиста, старшего экономиста, младшего и старшего научного сотрудника отдела капиталистических стран НИИ Труда. В 1960 г. он защитил в МГУ диссертацию на соискание ученой степени кандидата юридических наук на тему «Правовое регулирование труда в Италии (после Второй мировой войны)». Совместно с М. Г. Мошенским они подготовили монографию «Буржуазные теории труда на службе монополий» (М., 1965), а годом ранее И. Я. Киселев издал первую свою монографию «Капитализм и рабочая молодежь» (М., 1964). В 1967 г. им была защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Использование труда молодежи в странах развитого капитализма», а в следующем году издана книга «Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в капиталистических странах» (М., 1968). Примечательно, что в этих трудах, как и в трудах других ученых сектора (Е. А. Арон, М. Г. Мошенский, А. А. Никифорова, А. А. Перроте и др.), были рассмотрены различные аспекты менеджмента и, в частности, американский опыт управления персоналом, т. е. темы, которые стали предметом многочисленных исследований в последующие годы. И. Я. Киселев анализировал не только отрицательный зарубежный опыт, но и положительный опыт стран Запада, возможность его использования для совершенствования организации труда и заработной платы в Советском Союзе. Вместе с сотрудниками сектора он неоднократно готовил служебные записки для Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, ча-

сто выступал с лекциями перед практическими работниками с обзорами западного опыта управления персоналом. В 1960-е гг. им и его коллегами даже была предпринята попытка создать на коммерческих началах фирму по оказанию консультационной помощи предприятиям по вопросам организации производства и труда, но она не имела успеха, а инициаторам этой идеи сделали «партийное внушение». Отметим, что время работы Игоря Яковлевича в НИИ Труда пришлось на период «хрущевской оттепели» и «косыгинских реформ», в связи с чем сектор научного поиска был несколько расширен, а идеологический контроль отчасти ослаблен. Экономические исследования И. Я. Киселева и в настоящее время являются востребованными, а хорошее знание экономической составляющей проблемы труда оказало влияние и на правовые исследования ученого.

В 1972 г. Игорь Яковлевич переходит на работу в сектор трудового права Института государства и права Академии наук СССР (ИГП АН), где являлся старшим, а с 1986 г. ведущим научным сотрудником. Сектор в то время возглавлял известный специалист по зарубежному и международному трудовому праву С. А. Иванов, о котором уже говорилось выше. Это был поистине «золотой век» в истории сектора, когда там трудились такие видные ученые-трудовики, как Л. Я. Гинцбург, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский, А. В. Пятаков, А. И. Цепин. Игорь Яковлевич во многом под влиянием этих ученых сформировался как специалист по зарубежному, международному и сравнительному трудовому праву. В период работы в ИГП АН он подготовил целый ряд трудов по вышеназванной тематике.

В 1980 г. он защищает диссертацию на соискание ученой степени доктора юридических наук «Трудовое право в условиях государственно-монополистического капитализма», а в 1988 г. ему присваивается ученое звание профессора. В этот период он неоднократно выезжал в зарубежные научные командировки, имел активные и плодотворные контакты с иностранными коллегами. Игорь Яковлевич был лично знаком с такими корифеями западной трудоправовой науки, как британцы лорд К. Уэддерберн, О. Кан-Фройнд, Э. Нил, Б. Хеппл, немец В. Дойблер, француз Ж. Лион-Кан и др. С некоторыми из них он состоял в переписке, обменивался научными трудами, его основные публикации рецензирова-

лись в ведущих западных юридических журналах. И. Я. Киселев знал основные европейские языки, свободно владел английским, а также французским, немецким и итальянским языками. Он много времени работал в зарубежных библиотеках, особенно в Лондоне и библиотеке МОТ в Женеве, дважды прошел стажировку в Лондонском университете (1985 и 1995 гг.). Его труды были переведены на немецкий и английский языки, имели широкую международную известность. Его знания в сфере экономики и истории были обширны и профессиональны, а междисциплинарный подход к исследуемым проблемам был правилом, а не исключением. Научные исследования снискали Игорю Яковлевичу заслуженное уважение и авторитет среди коллег и юридической общественности в стране и за рубежом.

Научную работу И. Я. Киселев сочетал с активной преподавательской деятельностью. Он преподавал в МГИМО, Московском государственном педагогическом институте, Центральном институте повышения квалификации кадров авиационной промышленности, читал спецкурс в Ленинградском государственном университете, неоднократно читал лекции в зарубежных университетах, в том числе Англии и Германии. В 1993 г. И. Я. Киселев переходит на работу в Московский государственный открытый педагогический институт, а в 1994 г. – в Академию труда и социальных отношений, где он трудился до своих последних дней профессором кафедры трудового права, читал курс сравнительного и международного трудового права. Кроме того, он преподавал в Международном университете (в Москве) и в Государственном университете – Высшей школе экономики, где незадолго до своей смерти создал и возглавил кафедру трудового права. С 1993 г. он также преподавал в Московской высшей школе социальных и экономических наук, куда его пригласил известный британский социолог и историк Т. Шанин. Игорь Яковлевич был замечательным преподавателем, очень любил своих студентов и слушателей, но при этом он оставался подвижником от науки, а интенсивность его исследовательской работы не только не уменьшилась, но даже возросла. С середины 1990-х гг. он практически ежегодно издавал монографии, учебники или учебные пособия. Развивая традиции своих научных предшественников, он создал новое поколение учебников по зарубежному, международному и сравнитель-

ному трудовому праву. По этим учебникам учатся и будут учиться многие поколения студентов-юристов.

На рубеже XX–XXI вв. И. Я. Киселев обратился к вопросам истории российского трудового права. Он подготовил первую в отечественной науке обобщающую работу по данной проблеме «Трудовое право России. Историко-правовое исследование» (М., 2001), охватывающую период с конца XIX до конца XX в. и беспрецедентную как по хронологической широте, так и по глубине исследования. Эта книга для российской науки трудового права является, в известной мере, этапной, о чем будет сказано ниже.

Всего им было издано более 200 научных работ, в том числе 27 монографий и учебников, 79 научных статей в периодических изданиях, 20 рецензий. Он принимал участие в качестве автора глав или разделов в 25 коллективных исследованиях. Многие годы он был ученым секретарем секции ИГП АН по проблемам трудового права и права социального обеспечения научного совета «Закономерности развития государства, управления и права», участвовал в работе специализированных советов по присуждению ученых степеней в ИГП АН и на юридическом факультете МГУ. Научная работа редко бывает прямолинейной и равномерной, без спадов и подъемов. Но творчество И. Я. Киселева развивалось по нарастающей, а лучшие свои работы он издал в последние годы жизни.

Нельзя не упомянуть и о человеческих качествах Игоря Яковлевича. Исключительно цельная натура, главная его черта – интеллигентность. Он был скромен в быту, сторонился светских мероприятий и каждую свободную минуту посвящал научным исследованиям. При этом всегда открыт к общению, эрудированный и внимательный собеседник с тонким чувством юмора. Игорь Яковлевич мог не соглашаться с идеями, но никогда не переносил спор на личности. В научном плане он был безотказным человеком, практически до последних недель жизни выступал в качестве оппонента по кандидатским и докторским диссертациям, продолжал руководить аспирантами, рецензировал дипломные работы, никому не отказывая в помощи, поддержке, добром совете. Умер ученый 25 октября 2005 г.

Ниже мы остановимся на основных направлениях научных исследований И. Я. Киселева, тем более что они достаточно четко различаются хронологически. Сначала ученый обратился к

проблемам зарубежного трудового права, затем международного и сравнительного трудового права, позднее к истории трудового права России и, наконец, к определению перспектив развития трудового права и отраслевой теории. Надо иметь в виду, что в ряде публикаций перечисленные проблемы рассматривались в комплексе. Также он занимался анализом действующего российского законодательства и экспертной деятельностью. Игорь Яковлевич не был только теоретиком, участвовал в подготовке и экспертизе законопроектов, выступил соавтором концепции Закона о заемном труде[870], вместе со своим учеником А. С. Леоновым в 2003 г. опубликовал один из лучших Комментариев к Трудовому кодексу РФ. Этот комментарий совмещает в себе добротную теоретическую часть, хороший подбор нормативных актов и официальных материалов, обстоятельный постатейный разбор в проблемном ключе. Большой интерес представляет приложение «Международные трудовые стандарты, действующие в Российской Федерации», где представлены извлечения из текстов международных актов по определенной проблематике. В учебниках, подготовленных кафедрой трудового права Академии труда и социальных отношений, он традиционно выступал автором главы о международно-правовом регулировании труда. И. Я. Киселев подготовил ряд практических пособий для руководителей организаций, сотрудников кадровых служб и профсоюзных работников[871].

Зарубежное трудовое право. Начнем с того, что Игорь Яковлевич первоначально формировался именно как специалист по зарубежному трудовому праву. Этой теме посвящена значительная часть его научных исследований[872]. И. Я. Киселев с большим ува-

[870] См.: Хозяйство и право. 2004. № 2. С. 52–60, № 3. С. 40–48.

[871] См., например: Киселев И. Я. Международный труд: практическое пособие. М., 1997.

[872] См.: Киселев И. Я. Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971; Его же. Буржуазное трудовое право в условиях научно-технического прогресса // Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С. А. Иванова. М., 1974. С. 418–523; Его же. Антирабочее законодательство на службе буржуазных государств. М., 1977; Его же. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. М., 1978; Его же. Личность в буржуазном трудовом праве. М., 1982; Его же. Транснациональные корпорации и буржуазное трудовое право. М., 1985; Его же. Неоконсерваторы против рабочего класса. М., 1988; Его же. Трудо-

жением относился к трудам российских ученых, заложивших традиции изучения зарубежного трудового права, а также рассмотрения сравнительно-правового аспекта проблемы (Л. С. Таль А. Н. Быков, В. П. Литвинов-Фалинский, Н. Н. Полянский и др.). Это же относится к трудам исследователей, работавших в советский период (М. В. Баглай, И. С. Войтинский Л. Я. Гинцбург, В. М. Догадов, Б. Н. Жарков, С. А. Иванов, А. Е. Пашерстник, В. И. Усенин и др.). Ученым были рассмотрены все институты трудового права в странах Запада. Это прежде всего США, Англия, Франция, Италия, ФРГ, Япония, Испания, а также Австралия и Новая Зеландия. В более поздних работах анализировалось также трудовое законодательство развивающихся стран, государств СНГ и постсоциалистических стран.

В своих трудах И. Я. Киселев не только критиковал трудовое право стран Запада, что в советский период носило почти ритуальный характер, но и указывал на его положительные моменты, определял направления возможного заимствования. Впервые в отечественной науке он обратил внимание на зарождающийся на Западе институт охраны персональных данных работника, на правовую защиту личных неимущественных прав работника, на конструкцию заемного труда, начал писать об «экспансии» трудового права и расширении сферы действия его норм, о влиянии глобализации на развитие трудового законодательства и др. Эти феномены он связывал с перспективами развития трудового права в постиндустриальную эпоху, о чем будет сказано в дальнейшем.

Он являлся одним из пионеров исследования проблемы социального партнерства еще в 60-е гг. XX в. Эти исследования имели идеологическую направленность и были построены на критическом анализе буржуазных концепций социального партнерства, практики их применения в капиталистических странах. Теория социального партнерства обоснованно выво-

---

вой договор при капитализме. М., 1989; Его же. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992; Его же. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. М., 1996; Его же. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнения (обзор зарубежного опыта). М., 1997; Его же. Зарубежное трудовое право. М., 1998 и др.

дилась из доктрины «человеческих отношений»[873]. В середине 1990-х гг. ученый вновь обратился к исследованию зарубежного и международного опыта правового обеспечения социального партнерства[874]. Он отмечал, что социальное партнерство рассматривается на Западе как социологическое и этическое понятие и организационный принцип, включающий сотрудничество социальных партнеров – сторон коллективных трудовых отношений. Одной из глобальных задач трудового права называется определение юридических рамок социального партнерства, установление наиболее рациональных и действенных методов сопоставления и примирения противостоящих друг другу сторон в сфере труда[875]. И. Я. Киселев отмечал, что законодателю при этом отводится роль «гаранта», устанавливающего правовые рамки диалога социальных партнеров. Более того, ученый впоследствии отмечает, что «в международно-правовой практике, в частности в актах и публикациях МОТ, применяется чаще всего термин "социальный диалог", а не "социальное партнерство", принятый нашим законодателем»[876].

И. Я. Киселев в 70-е–80-е гг. XX в. обратился к социально-правовым аспектам коллективных трудовых конфликтов в зарубежных странах[877]. Он отметил, что в зарубежном законодательстве и коллективно-договорной практике проявляются тенденции увязывания определенных типов трудовых конфликтов с процедурами их разрешения, поэтому возможна условная типизация различных способов рассмотрения трудовых споров. Для их разре-

[873] См.: Киселев И. Я., Мошенский М. Г. Буржуазные теории труда на службе монополий. М., 1965. С. 10–36, 91–140; Киселев И. Я. Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971. С. 35–67 и др.

[874] См.: Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. С. 132–188 и др.

[875] См.: Там же. С. 162–163.

[876] См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 251.

[877] См.: Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978; Его же. Антимарксистские концепции трудовых конфликтов при капитализме // Труд, право, идеология / Под ред. С. Л. Зивса. М., 1982. С. 32–63; Его же. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992. С. 79–89 и др.

шения применяются следующие способы: 1) судебный или административный; 2) примирение; 3) посредничество; 4) трудовой арбитраж. Применение этих процедур «характеризуется большой гибкостью: в различных странах можно видеть их самые разнообразные сочетания, при чем наблюдается большая специфика в каждой стране… Единственное правило, характерное для всех стран, – это то, что коллективные экономические споры повсюду обычно разрешаются в рамках примирительно-третейской процедуры»[878].

Международное и сравнительное трудовое право. Обращение к проблемам международного и сравнительного трудового права ознаменовало второй этап в творчестве ученого[879]. И. Я. Киселев на концептуальном уровне определял международные стандарты труда как нормативную субстанцию международного трудового права, одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств. По его мнению, «содержание этих стандартов представляет собой концентрированное выражение опыта многих стран, плод тщательного отбора наиболее ценных и универсально значимых норм и положений национальных систем трудового права, создание оригинальных синтетических правил с участием юристов, представляющих существующие системы правового регулирования труда, итог столкновения различных мнений и подходов, разнородных политических сил и интересов, идеологических концепций, нахождение компромиссных юридических формул, трансформируемых в международные нормы». Далее И. Я. Киселев писал: «Международные трудовые стандарты – главный результат международно-правового регули-

---

[878] Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. М., 1978. С. 117–118.

[879] См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. М., 1995; Его же. Международно-правовые стандарты труда. М., 1995; Его же. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. Его же. Труд с иностранным участием. М., 2003; Его же. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) М., 2003 и др.

рования труда, которое представляет собой регламентацию с помощью соглашений государств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников... По сути дела международными усилиями создан свод модельных актов по труду, творческое освоение которого является необходимым условием разработки и совершенствования любой национальной системы трудового права, стремящейся отвечать общецивилизационным требованиям»[880]. К названным актам относятся не только акты МОТ, но иные международно-правовые акты. Это – акты, принятые ООН, региональными организациями государств, например Советом Европы, СНГ, а также двусторонние соглашения РФ с другими государствами.

И. Я. Киселевым выделялись следующие основные направления воздействия международных трудовых стандартов на российское трудовое право, с которыми следует согласиться:

- прямое применение международных актов в случае их ратификации РФ;

- включение международных норм в текст российских законов;

- реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего законодательства[881].

Им была затронута проблема приоритета общепризнанных принципов и норм международного права. Как справедливо отмечал И. Я. Киселев, в теории и практике отсутствует единство мнений по вопросу, какие конкретно нормы и положения международного трудового права относятся к общепризнанным принципам и нормам международно-правового регулирования труда. Пленум Верховного суда РФ ограничился лишь общими дефинициями названных принципов и норм. По мнению И. Я. Киселева, к таковым можно отнести положения Всеобщей декларации прав человека, международные пакты ООН о правах человека и семь конвенций МОТ, ратификация которых объявлена первоочеред-

[880] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 447–448.

[881] См.: Трудовое право России / Под ред. О. В. Смирнова. М., 2001. С. 419 (автор главы – И. Я. Киселев).

ной в Декларации основополагающих принципов и прав в сфере труда (1998 г.)[882].

Своеобразным итогом многолетних изысканий ученого в данной сфере стало издание в 2005 г. учебника по сравнительному трудовому праву[883]. Данная книга явилась результатом комплексной разработки ее автором программы, методики, структуры и содержания учебного предмета «сравнительное трудовое право». Она стала первым в российской литературе учебным пособием, специально посвященным сравнительному трудовому праву. По верному замечанию И. Я. Киселева, «интернационализация общественной жизни, глобализация экономики, активизация мирохозяйственных и гуманитарных связей, региональная интеграция, унифицирующее воздействие международно-правового регулирования труда, международная трудовая миграция, стремление к выравниванию условий конкуренции на мировом рынке – все это привело к сближению национальных систем трудового права различных стран, инициировало процесс гармонизации трудового права в мировом масштабе, тенденцию к сближению национальных систем трудового права, к единообразию в регулировании важнейших компонентов трудовых отношений. В трудовом праве многих стран появились внешние заимствования на основе трансплантации фрагментов или даже целых институтов права зарубежных стран, имплементации в национальное право международных конвенций»[884]. По мнению автора, интенсивное развитие «международного измерения» трудового права делает необходимыми структурную перестройку учебной дисциплины трудового права, разработку новых направлений научных исследований, подготовку учебных курсов и пособий с новой структурой и содержанием. Это уже происходит. В частности, констатировалось, что в науке и в преподавании трудового права многих стран сложилось новое направление – сравнительное трудовое право.

И. Я. Киселев подчеркивал, что сравнительное трудовое право изучает и сопоставляет нормы и институты трудового права различных стран, сравнивает их с международными трудовыми

---

[882] См.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 591.

[883] См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005.

[884] Там же. С. 3–4.

стандартами и таким образом дает картину правового регулирования труда в современном мире, синтезирует всемирный опыт этого регулирования. Проведенное И. Я. Киселевым исследование позволяет определить положение России на «трудоправовой карте мира», соответствие российского трудового законодательства международным правовым стандартам и сравнить его с аналогичным зарубежным законодательством, прежде всего стран Запада.

Рассматриваемая книга написана преимущественно на базе зарубежной и новейшей отечественной литературы, а также с опорой на новые нормативно-правовые акты. Часть из иностранных трудоправовых законов, в том числе помещенных в приложении к книге, впервые переведены на русский язык ее автором. И. Я. Киселевым ярко показана «лаборатория» проведения сравнительно-правового исследования, методологические подходы и приемы его осуществления. Он подчеркивал, что разработки отечественных и зарубежных юристов-трудовиков (С. А. Иванова, Р. Бланпена, О. Кан-Фройнда, Б. Хеппля, И. Шрегле, Б. Венециани, Ж. М. Сервé) позволяют выявить некоторые общие теоретические вопросы применения сравнительного метода в трудовом праве: предмет, цели сравнений, их методологию, практическую значимость. И. Я. Киселевым определено, что сравнения в трудовом праве могут осуществляться в двух направлениях: горизонтальном (сравнение различных национальных систем трудового права) и вертикальном (сопоставление международных стандартов труда и норм национального трудового права). Интегративное сравнительно-правовое исследование включает как горизонтальное, так и вертикальное сравнения. При этом международные стандарты в области труда используются подчас как масштаб и мерило при оценке национального трудового законодательства, как международно признанный минимум социальных прав и гарантий. Объекты сравнений в трудовом праве – это нормы, институты, учреждения, процессы, юридические процедуры, идеи – словом, любые правовые явления, лишь бы они не выходили за рамки проблематики трудового права и сравнение их не противоречило здравому смыслу. Возможно, например, сравнение систем трудового права двух или более государств, различных институтов трудового права, юридических конструкций, любого внутренне единого комплекса норм различных стран, а также правовых

идей и практических подходов. Сравнивать можно также различные типы, виды (семьи) трудового права в глобальном масштабе. По мнению И. Я. Киселева, сравнительное правоведение не приемлет так называемого юридического позитивизма, т. е. сугубо формального, фотографического сопоставления законов различных стран. Сравнению должны подлежать не только законы, но и подзаконные акты, судебная практика, коллективные договоры, обычаи и, что особенно важно, практика применения законодательства. Таким образом, сравнение законов на бумаге не менее важно, чем законов в действии, т. е. «живого права». И здесь для углубления юридических сопоставлений возникает необходимость в применении в той или иной мере метаюридического, междисциплинарного подхода, т. е. глобального анализа в широком контексте систем трудовых отношений различных стран.

И. Я. Киселевым были сформулированы основные цели применения сравнительного метода:

1. Приращение и углубление знаний в области трудового права; масштабное осмысление трудового права в его национальном и международном измерениях как универсального элемента человеческой цивилизации.

2. Содействие лучшему пониманию национального трудового права, его своеобразия и оригинальности, сильных и слабых сторон, имеющихся в нём пробелов и неиспользованных возможностей, нерациональных решений, противоречащих мировой практике.

3. Совершенствование национального трудового права. Изучение зарубежного опыта – своего рода суррогат эксперимента, который в праве в чистом виде невозможен; оно позволяет выделить аспекты, которые могут быть адаптированы в процессе национального правотворчества.

4. Формирование и применение международных трудовых стандартов.

5. Прогнозирование будущего развития трудового права отдельных стран и правового регулирования труда во всемирном масштабе[885].

И. Я. Киселев еще раз акцентировал внимание на том, что выводы компаративистики предостерегают против бездумной и ав-

[885] Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 10–12.

томатической трансплантации юридических норм как своего рода универсальных отмычек для решения проблем страны приема. Приведены как позитивные, так и негативные примеры трансплантации трудового законодательства.

И. Я. Киселев отмечал, что трудовое право как необходимый элемент социальной инфраструктуры окончательно сформировалось в большинстве стран мира в XX в., и, подводя итоги прошедшего столетия, можно утверждать, что это одно из бесспорных его достижений, показатель прогресса человеческой цивилизации. По мнению ученого, в XX в. сформировались две главные модели правового регулирования труда: модель с преобладанием либеральных начал и модель с преобладанием государственно-социальных начал. Первый тип исторически сформировался в небольшом числе государств: США и Канаде. Для огромного большинства стран наиболее подходящим оказался второй тип. В течение XX в. были опробованы три варианта государственно-социальной парадигмы. Первый вариант – тоталитарное трудовое право фашистско-нацистского образца. Второй тоталитарный вариант трудового права – советско-социалистическая модель. Третий (не тоталитарный) вариант государственно-социального типа правового регулирования труда исторически сложился в огромном большинстве стран. Его можно назвать социально-демократическим.

Очень интересны суждения автора о цивилизационном значении трудового права, которое является одной из общецивилизационных ценностей, прочно вошедших в правосознание человечества и являющихся его общим достоянием. Цивилизационное значение трудового права автору видится в следующем:

1. Трудовое право содержит немало норм и положений, отражающих потребности экономического и социального прогресса, достижения современной цивилизации, рост культурности населения, степень зрелости общества.

2. Трудовое право как инструмент социального управления и контроля, апробированный веками исторического опыта человечества, имеет широкий спектр действия, многоцелевое назначение и представляет большую ценность для любой цивилизованной страны, стремящейся внедрить социальные стандарты, своего рода «правила игры» для участников трудовых отношений, определённый уровень социальной защищённости людей труда.

3. Трудовое право обеспечивает регулирование и упорядочение рынка рабочей силы, оптимальные условия его функционирования, гармонизацию производственных отношений, социальную адаптацию людей к условиям рынка, создаёт определенные барьеры ухудшению материального положения и социального самочувствия людей труда.

4. Продуманная система трудовых норм – необходимое условие рационального использования человеческих ресурсов, роста производительности труда, высокого качества продукции, эффективности и стабильности экономики в целом, её нормального развития и совершенствования.

5. Становление трудового права – это не только реакция общества на издержки стихийного рынка, но и одновременно реализация идеалов социальной справедливости. Если гражданское право – «накопитель», то трудовое право – «распределитель и стабилизатор».

6. Развитие трудового права отражает поиски оптимального сочетания рынка, частной собственности, хозяйской власти и социально-мотивированных ограничений работодательских прерогатив, которые ведут к смягчению эксплуатации, уменьшению неравноправного положения лиц наёмного труда[886].

И. Я. Киселевым была «нарисована» современная трудоправовая картина мира (всемирная типология трудового права). На основе изучения и сопоставления существующих сегодня в мире национальных систем трудового права (их более 150) И. Я. Киселевым выделены четыре главных типа трудового права, а также подтипы и разновидности в рамках каждого из этих типов. Главным подразделением в этой типологии является группировка всех национальных систем трудового права в следующие 4 типа:

1. Трудовое право стран развитой рыночной экономики.

2. Трудовое право развивающихся стран Азии, Африки и Латинской Америки.

3. Трудовое право стран, осуществляющих переход от централизованно планируемой к рыночной экономике.

4. Трудовое право стран с централизованно планируемой экономикой.

[886] Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. С. 33–34.

История трудового права России. И. Я. Киселев стал автором первой в отечественной науке публикации, посвященной истории трудового права России как досоветского и советского, так и постсоветского периодов[887]. Он писал, что «история трудового права, безусловно, должна занять подобающее ей место в науке трудового права. Поэтому необходимы (особенно сейчас!) книги, посвященные этой теме, а также, конечно же, специально отведенные ей лекционные часы и спецкурсы»[888]. По хронологическому признаку работа делится на три части: правовое регулирование труда до октября 1917 г.; советское трудовое законодательство; трудовое право после социализма. По каждой части дана обширная подборка научной литературы. Наряду с детальным разбором трудового законодательства, в исследовании даются также краткие, но емкие характеристики становления российской науки трудового права и развития ее теории в различные периоды времени. Около одной трети работы посвящено наименее изученному в отечественной науке досоветскому периоду. И. Я. Киселевым был дан подробный анализ, комментарий, определено значение в системе источников всех наиболее важных актов фабричного законодательства Российской империи. Ученым проведен подробный разбор основных институтов фабрично-трудового законодательства. Несомненный интерес представляет анализ законодательства о труде Временного правительства (Постановление о рабочих комитетах в промышленных заведениях, Положение о примирительных камерах и третейских судах и др.), а также проектов законов о трудовом договоре, заработной плате, коллективных договорах, стачках. С такой степенью полноты исследования эти акты рассмотрены в отечественной литературе впервые. Следует согласиться с автором в том, что некоторые из них оказали влияние на формирование советского трудового законодательства.

Впервые в отечественной науке И. Я. Киселевым проведен концептуальный анализ научного наследия отца-основателя российской науки трудового права Л. С. Таля. Определен вклад выдающегося российского ученого в развитие учений о трудовом договоре, хозяйской (работодательской) власти и дисциплине труда,

[887] Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2001.

[888] Там же. С. XI.

заработной плате, коллективном договоре и др. В книге И. Я. Киселева показано участие в развитии науки российского трудового права начала XX в. не только академических ученых И. Х. Озерова, Н. Н. Полянского, И. И. Янжула и ряда других, но и В. И. Ленина, марксиста М. Г. Лунца. Последний сюжет в современной научной литературе нельзя отнести к числу популярных, но избранный И. Я. Киселевым объективный подход к исследованию роли отдельных личностей можно только приветствовать. Можно отметить уважительное отношение автора к историческому материалу, обоснованность его хронологической периодизации, взвешенность оценок. Это в равной мере относится как к первой части работы, посвященной дореволюционному периоду, так и второй – о советском трудовом праве. Автором найден объективный подход, предполагающий анализ как положительных, так и отрицательных сторон исследуемого феномена. Большой интерес представляет авторское видение процесса становления советской теории трудового права, характеристика научного наследия Н. Г. Александрова и А. Е. Пашерстника. В центре изучения оказались три кодификации советского трудового законодательства. При этом без авторского комментария не остался ни один сколько-нибудь важный нормативный правовой акт. В целом советскому периоду развития трудового права обоснованно отводится около половины объема исследования.

Постсоветскому трудовому праву в силу объективных причин уделено меньшее место, но его общая характеристика дана автором также впервые в отечественной науке. Повествование доведено до самого конца XX в. и включает в себя разбор проектов четвертого Трудового кодекса.

На наш взгляд, и в дальнейшем любой непредвзятый исследователь истории трудового права России должен будет начинать свою работу с изучения соответствующих сюжетов данного труда И. Я. Киселева[889].

Следует отметить, что ученый также опубликовал и специальное исследование по истории трудового права в тоталитар-

[889] См. подробнее: Лушникова М. В., Лушников А. М. Рец. на кн.: Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001 // Государство и право. 2003. № 7.С.119–120.

ном обществе на примере СССР периода сталинизма, национал-социалистической Германии и фашистской Италии[890].

О перспективах развития трудового права и отраслевой теории. Эти вопросы волновали ученого на протяжении всей его научной жизни, но на концептуальном уровне он обратился к ним в своей известной статье, имевшей большой научный резонанс и начинающейся словами: «Кризис или перестройка?»[891]. Уже тогда он связывал перспективы развития трудового права с новым диапазоном его социальных функций, легализацией атипичных форм занятости, внедрением гибких режимов труда. Очевидно, что трудовое право на рубеже тысячелетий уже не укладывается в рамки новой общественной организации труда, продиктованной условиями информационного общества. В отечественной науке трудового права впервые в таком ключе о перспективах развития трудовых прав и трудового законодательства написал И. Я. Киселев. Он отметил, что переход к постиндустриальному, информационному обществу породил кризис традиционного трудового права в странах Запада, «некоторые юристы, социологи, политики констатируют, что в складывающейся социальной среде постиндустриального общества трудовому праву просто не выжить и оно в конечном итоге обречено, или, по крайней мере, его существование как самостоятельной отрасли находится под серьезной угрозой». Но, как справедливо отмечает автор, в «XXI в. трудовое право преодолеет трудности, заново определит свою нишу, усовершенствует инструментарий и возродится на новой основе»[892].

И. Я. Киселев, анализируя зарубежную литературу, подчеркивал, что на Западе необходимость усиления гибкости государственно-правового регулирования рынка труда рассматривается в последние десятилетия как императив, вызванный объективными требованиями современной развитой экономики. От способности современного трудового права приобрести необходимую гибкость в значительной мере зависит его выживание как

---

[890] См.: Киселев И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе. М., 2003.

[891] Киселев И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. 1996. № 1. С. 121–132.

[892] Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) М., 2003. С. 12.

необходимого и важного для общества социального института[893]. Апогеем развития общественной организации труда XX в. была индустриальная (промышленная) организация труда, основанная на методах тейлоризма. Это был век нарастания профсоюзной солидарности и развития коллективных трудовых прав работников, становления правового механизма социального партнерства в сфере труда. Начало XXI в. ознаменовалось существенными изменениями, сдвигами в общественной организации труда, усилением индивидуально-договорных (частных) начал в правовом регулировании трудовых отношений и как оборотная сторона медали – снижением роли профессиональных союзов работников, профессиональной солидарности. Таким образом, не только для западных законодателей, но и для российского законодателя на повестку дня вновь встает вопрос поиска оптимального баланса, соотношения государственного, коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, определения пределов осуществления трудовых прав. Иными словами, по справедливому замечанию бельгийских юристов Р. Бланпена и К. Энгельса, «остается нерешенным вечный вопрос, как определить адекватный баланс между гибкостью правового регулирования, с одной стороны, и необходимой социальной защитой работников – с другой»[894].

Ученый констатировал, что в XXI в. ценностные приоритеты прав человека все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности человека в сферу субъективного самочувствия и «качества трудовой жизни». Личные права работника, такие как право на профессиональное обучение и повышение квалификации, право на «продвижение по служебной лестнице», право на моральное поощрение, оценку трудовых достижений, право на неприкосновенность личной жизни и защиту персональных данных, право на получение информации об условиях труда, право на защиту достоинства в период трудовой деятельности и защиту от моббинга (морального преследования на работе), приобретают особую значимость. Было подчеркнуто, что впервые понятие «моббинг» было введено в научный оборот трудово-

[893] См.: Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада... С. 67–68.

[894] Цит по: Там же. С. 71–72.

го права Х. Лейманом в его книге «Моббинг, преследование на работе» (Париж, 1996). И это не случайно, так как именно во Франции борьбе с моббингом уделялось большое внимание. И. Я. Киселев писал, что не только во Франции, но и в других странах Запада охрана труда в широком смысле стала включать: а) запрет нецивилизованного, хамского отношения вышестоящих на производственной лестнице к нижестоящим; б) запрет умышленных или невольных действий администрации, которые могут обидеть, унизить работника, оскорбить его чувства человеческого достоинства; в) применение специальных мер по гуманизации и облагораживанию производственной среды[895].

Одним из приоритетов в XXI в. становится приобретение знаний, профессиональное обучение. Интеллектуализация общественного труда диктует новые требования к организации профессионального обучения кадров. И. Я. Киселев подчеркивал, что новый этап в развитии законодательства о профессиональном обучении предполагает усиление образовательных элементов в содержании коллективных договоров (соглашений), индивидуальных трудовых договоров. Как справедливо отмечал ученый, это ведет к тому, что трудовые договоры все более трансформируются в договор труда и обучения[896].

Примечательно, что первым из отечественных ученых о важности института защиты персональных данных работника написал И. Я. Киселев. Уже в 1992 г. он обратил внимание на западное законодательство, ограничивающее применение полиграфа при профессиональном отборе, о запрете личных обысков работников на предприятии и запрете использования телевизионного оборудования для контроля за деятельностью работника и др.[897] Впоследствии И. Я. Киселев утверждал, что в связи с пристальным вниманием к правам и свободам человека на Западе в проблематику трудового права включается такой вопрос, как защита работников от злоупотреблений государства, корпораций и част-

---

[895] См.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право М., 1999. С. 173.

[896] См.: Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 170.

[897] См.: Киселев И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992. С. 31, 38 и др.

ных лиц в отношении сбора, хранения, обработки и использования информации о работниках. Обращалось внимание на акты Совета Европы (Конвенции и рекомендации) о защите информационных данных в трудовых отношениях. В последующих трудах И. Я. Киселев дал развернутую характеристику института защиты персональных данных работника на Западе, в том числе проанализировал зарубежное и международное законодательства по данной проблеме[898]. Законодательные новации в ряде западных стран дали основание И. Я. Киселеву констатировать следующее: «Речь идет, по сути, о новом праве работника в сфере труда и трудовых отношений – праве на конфиденциальность, праве не допускать вторжения работодателя в личную жизнь, в интимную сферу»[899].

Вслед за И. Я. Киселевым можно повторить, что нормы трудового права призваны дополнить и углубить защиту личных неимущественных прав и других нематериальных благ, осуществляемую гражданским правом, применительно к особенностям трудовых отношений, обеспечить права и свободы человека в период трудовой деятельности и таким образом формировать статус «социального гражданина»[900].

В качестве одной из ведущих тенденций развития трудового права Игорь Яковлевич отмечал повышение авторитета международных трудовых стандартов, многие из которых воплощают общепризнанные в цивилизованном мире принципы и нормы международного права, действуют как внутреннее национальное право и даже имеют приоритет по сравнению с ним. Формируется механизм прямого обеспечения международно-правовой защиты трудовых прав индивидуальных работников и появляются признаки превращения региональных трудовых стандартов в наднациональное право, например, в странах Европейского союза[901]. Европейская Конвенция (Хартия) прав человека вносит «дополнитель-

---

[898] См.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 117–140; Его же. Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003. С. 29–38.

[899] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 131.

[900] См.: Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003. С. 44.

[901] См.: Там же. С. 4.

ные нюансы в характеристику права на труд, на первый план выдвигает обязанность государств проводить политику полной занятости как средства эффективного осуществления права на труд… Право на труд включает в качестве неотъемлемой части право работников на защиту при увольнениях, в том числе …и в случаях коллективных увольнений…, банкротства работодателя»[902].

Во многом перспективам развития трудового права и отраслевой теории посвящена последняя обобщающая публикация ученого «Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда» [903]. Эта работа является уникальным учебным изданием, сочетающим высокий научный уровень с доступностью изложения. На ней лежит печать неординарной и творческой личности ее автора. Рискнем предположить, что работа такого масштаба и глубины в нашей научной литературе появится еще очень не скоро.

Начнем с того, что ее автор не приемлет плоского юридического позитивизма, исповедует междисциплинарный подход, неоднократно проводит обобщающие классификации и социологические обобщения. Данный учебник имеет все черты классического учебного издания, но в значительной части является новаторским. Впервые «под одной обложкой» помещен материал по российскому, зарубежному и международному трудовому праву, а также сравнительно-правовая оценка трудового права России в зеркале международных стандартов и зарубежного опыта правового регулирования труда. Это один из первых в постсоветский период учебников, который содержит полновесную главу, посвященную истории правового регулирования труда. Автору удалось дать сжатый очерк развития досоветского трудового законодательства и охарактеризовать основные российские трудоправовые законы. Удачно показана противоречивость и неоднозначность советского трудового законодательства. Эта глава имеет самостоятельное значение, а также является вводной частью при анализе проблем современного российского трудового права. То

---

[902] См.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 539–540.

[903] Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005 (выдержало три издания. 3-е изд.: Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008).

же самое можно сказать и о структуре первых двух частей, посвященных соответственно российскому и зарубежному трудовому праву. Они построена по традиционной для стран Запада схеме: общая часть (общие понятия), индивидуальное трудовое право, коллективное трудовое право, процессуальное трудовое право. В отечественном трудовом праве структурно выделяются способы защиты трудовых прав работников и ответственность за нарушение трудового законодательства. В процессе анализа иностранного трудового права выделяется коллизионное трудовое право (способы разрешения конфликтов трудовых законов различных стран).

И. Я. Киселев важное место в исследовании уделял проблемам новой правовой регламентации атипичных трудовых договоров[904]. Он отмечал, что общемировой тенденцией на рынках труда является сдвиг от постоянной занятости к временной; от полной занятости – к неполной; от работы непосредственно на предприятии работодателя – к работе на дому; от работы в штате – к работе вне штата; от работы в основном офисе фирмы – к работе в филиале или представительстве; от работы на крупном предприятии – к работе на мелком; от работы на одного работодателя – к работе по совместительству на нескольких работодателей; от работы, оформляемой трудовым договором, – к работе на условиях подряда. В качестве проявления атипичной занятости анализируются срочные трудовые договоры. Особый интерес представляет авторская характеристика договоров о «заемном» (лизинговом) труде, анализ правовой регламентации этих договоров в законодательстве ряда стран. Также ученым рассмотрены договоры о труде телеработников (электронных надомников). И. Я. Киселевым определено соотношение трудового договора и договора подряда. Он отмечал, что во всех странах зарубежья на практике получили распространение договоры, сочетающие черты трудового договора и договора подряда. Ещё чаще случаи, когда традиционные отношения зависимого наемного труда облекаются в форму гражданско-правового договора. Констатируется, что во многих странах обнаружилась тенденция к включению этих «пограничных» отношений в сферу действия трудового права. Это рассматривается как проявление присущей трудовому праву на всем про-

[904] Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран С. 328–344.

тяжении его исторического развития экспансии, ведущей к расширению сферы его действия.

Наконец, впервые данный учебник содержит специальный раздел, определяющий оценку трудового права России в зеркале международных стандартов и зарубежного опыта правового регулирования труда. И. Я. Киселев обоснованно отмечал: «Мировой опыт правового регулирования труда – кладезь премудрости, из которого каждая страна может извлечь для себя много полезного и поучительного. По сути, этот опыт – одно из достижений цивилизации, которая в ходе исторического развития смогла создать инструмент внесения в жесткую, бесчеловечную стихию рынка начала рациональности и справедливости»[905].

[905] Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. С. 580.

Лушникова Марина Владимировна – доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (ЯрГУ). Является специалистом по трудовому праву и праву социального обеспечения, автором свыше двухсот пятидесяти научных и учебно-методических публикаций, в числе которых 7 монографий (глав, разделов монографий): Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 1997. 224 с.; Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 2001. 416 с. (в соавт.); Очерки трудового права. СПб.: Юридцентр пресс, 2006. 940 с.; Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М.: Проспект, 2006. 288 с. (в соавт); Ярославская юридическая школа: прошлое, настоящее, будущее. Ярославль: ЯрГУ, 2009. 834 с., а также 25 учебников и учебных пособий: Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. М: Проспект, 2003. 448 с.; Т. 2. М.: Проспект, 2004. 608 с. (в соавт.); Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 432 с. (в

соавт.); Социальное партнерство в сфере труда. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 432 с. (в соавт.); Курс трудового права: Учебник: В 2 т. М.: Статут, 2009. Т. 1. 879 с.; Т. 2. 1151 с. (в соавт.), Курс права социального обеспечения: Учебник. М.: Юстицинформ, 2009. 656 с. (в соавт.) и др.

В сфере ее научных интересов находятся также проблемы финансового права, по которым издан ряд книг: Налоговое право. Часть общая. Ярославль: ЯрГУ, 1998. 74 с.; Правовой механизм налогового планирования. Ярославль: ЯрГУ, 1999. 103 с.; Правовые основы налоговой системы: теория и практика. Ярославль: ЯрГУ, 2000. 216 с.; Финансовое право: бюджетное, эмиссионное и валютное законодательство. Ярославль: ЯрГУ, 2004. 86 с.; Налоги юридических лиц. Ярославль: ЯрГУ, 2005. 76 с. и др.

Лушников Андрей Михайлович, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Специалист в области теории и истории трудового права, автор свыше двухсот тридцати научных и учебно-методических публикаций, в числе которых 9 монографий (глав, разделов монографий): Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX в.). Ярославль: ЯрГУ, 2001. 150 с.; Наука трудового права России: историко-правовой очерк в лицах и событиях. М.: Проспект, 2003. 304 с.; Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 2001. 416 с. (в соавт.); Очерки трудового права. СПб.: Юридцентр пресс, 2006. 940 с.; Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М.: Проспект, 2006. 288 с. (в соавт); Ярославская юридическая школа: прошлое, настоящее, будущее. Ярославль: ЯрГУ, 2009. 834 с.; а также 30 учебников и учебных пособий: Курс трудового права: Учебник:

В 2 т. Т. 1. М.: Проспект, 2003. 448 с.; Т. 2. М.: Проспект, 2004. 608 с. (в соавт.); Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 432 с. (в соавт.); Социальное партнерство в сфере труда. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 432 с. (в соавт.); Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. М.: Эксмо. 608 с. (в соавт.); Курс трудового права: Учебник: В 2 т. М.: Статут, 2009. Т. 1. 879 с.; Т. 2. 1151 с. (в соавт.); Курс права социального обеспечения: Учебник. М.: Юстицинформ, 2009. 656 с. (в соавт.); Теория государства и права: Учебный курс. М.: Эксмо, 2009. 272 с. и др.

В сфере его научных интересов находятся общие проблемы истории науки и образования, а также военной истории России. Автором по этой проблеме издан цикл книг: Советский Союз в период Второй мировой войны Ярославль, 1993 (в соавт.); Армия, государство и общество. Ярославль, 1996; Советская военная школа в 1921–1941 гг.: социально-политические аспекты развития. Ярославль, 1997; Государственная политика России в области образования в 1861–1917 гг. Ярославль, 1999; Реформы и контрреформы в России (XIX – начало XX в.). Ярославль, 2000 и др. Является академиком Академии военно-исторических наук.

Оглавление

Глава 4. **Советская школа трудового права и права социального обеспечения: этапы развития** **3**

4.1. Еще раз о Москве и школе И. С. Войтинского (Г. К. Москаленко, Я. Л. Киселев, С. С. Каринский, В. И. Смолярчук) 3

4.2. «Дней Александровых прекрасное начало…». Н. Г. Александров и развитие московской школы (В. И. Никитинский, С. А. Голощапов и др.) 36

4.3. Учитель и ученик: К. П. Горшенин и В. С. Андреев. Становление советской науки права социального обеспечения 86

4.4. Нежданная школа неожиданного учителя: ученики и последователи В. М. Гордона (И. А. Трахтенберг, А. Е. Пашерстник, Я. И. Давидович и др.) 107

4.5. Ленинградская школа (А. С. Пашков, Ф. М. Левиант, К. П. Уржинский) 135

4.6. Основатели уральской и сибирской школ (Б. К. Бегичев и В. Н. Скобелкин) 168

4.7. Советская школа сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения (В. И. Усенин, Э. М. Аметистов) 186

Глава 5. **Грань эпох и веков: российская школа трудового права и права социального обеспечения в постсоветский период** **215**

5.1. Московская школа (А. Д. Зайкин, Р. З. Лившиц, А. И. Ставцева, В. Н. Толкунова, Л. А. Сыроватская) 215

5.2. Продолжая традиции: петербургская, уральская и томская школы (В. Н. Смирнов, М. В. Молодцов, В. Д. Шахов и др.). Российская школа права социального обеспечения в постсоветский период (Р. И. Иванова, К. С. Батыгин) 265

5.3. Возрождение и зарождение: ярославская, пермская и казанская школы трудового права 288

5.4. Российская школа сравнительного и международного трудового права (С. А. Иванов и И. Я Киселев) 313

Научное издание

Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени

(сравнительно-правовое исследование)

Том 2

Монография

Редактор, корректор М. В. Никулина
Верстка И. Н. Иванова

Подписано в печать 07.04.10. Формат 60×90 $^{1}/_{16}$.
Бум. офсетная. Гарнитура «Times New Roman".
Усл. печ. л. 22,75. Уч.-изд. л. 19,48.
Тираж 500 экз. Заказ .

Оригинал-макет подготовлен в редакционно-издательском отделе
Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова.
150000, Ярославль, ул. Советская, 14.
http: //www.uniyar.ac.ru

Отпечатано

ООО «Ремдер» ЛР ИД № 06151 от 26.10.2001.
150049, Ярославль, пр. Октября, 94, оф. 37
тел. (4852) 73-35-03, 58-03-48, факс 58-03-49.