

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра Отечественной истории и историографии

**Историко-правовые аспекты трудовых отношений в  
промышленности России в 1917-1941-е гг.**

**АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТРСКОЙ РАБОТЫ**

Студентки 3 курса 331 группы

направления 44.04.01 «Методология исторического образования»

Института истории и международных отношений

Тимофеевой Надежды Романовны

Научный руководитель

профессор

должность, уч. степень, уч. звание



подпись, дата

В.А. Чолахян

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

профессор, д. ист. н.

должность, уч. степень, уч. звание



подпись, дата

В.Н. Данилов

инициалы, фамилия

Саратов 2019 г.

## **Общая характеристика работы**

Представляемая работа посвящена истории развития трудового права в России в советский период, который был самым длительным, поэтому в настоящее время в трудовом законодательстве до сих пор происходит преодоление сложившихся в советские годы традиций, доктрин, теорий, точек зрения ученых, представляющих науку трудового права, а реформировать трудовое право можно, лишь учитывая этапы его исторического развития. Процесс формирования нового трудового права не должен рассматриваться вне контекста исторических перемен в государственно-правовом строительстве страны. Этим и объясняется выбор темы работы и ее актуальность. Выбор темы обусловлен еще и тем, что период 1917-1941 годов – это период не только становления нового государства, но и выбора модели экономического развития. Поэтому механизм государственного воздействия на трудовые отношения в этот период особенно интересен. Ведь именно в это время в России происходят такие важнейшие экономические процессы, как национализация промышленности, «военный коммунизм», новая экономическая политика, формирование и развитие плановой экономики.

Трудовое право современной России содержит немало черт советского права. Поэтому тот опыт, который был оставлен нам предыдущими поколениями, необходимо не только изучать, но и правильно оценивать.

Целью исследования является анализ изменения и совершенствования трудового законодательства с 1917 по 1941 гг.

Для достижения этой цели потребовалось решить следующие задачи:

- изучить и обобщить научные материалы по проблеме исследования,
- проанализировать правовые аспекты формирования трудовых отношений в советский период;
- провести сравнительный анализ КЗоТ 1918 и 1922гг. выявить общие тенденции развития законодательства в области трудового права.

Объектом исследования являются нормы трудового права, закрепленные в соответствующих нормативно-правовых актах, в первую очередь, Кодексах законов о труде 1918 и 1922 гг., и процесс их воздействия на отношения между работодателем - государством и работником на разных исторических этапах развития страны.

Предметом исследования являются исторические этапы развития трудового законодательства и правового механизма регулирования трудовых отношений в период с 1917 по 1941 гг.

Методологической основой исследования являлось изучение научной литературы, в том числе работа с нормативно-правовыми актами трудового законодательства. Выбор методов обусловлен целями и задачами исследования, а также спецификой исследования. Методологическими принципами явились научность, объективность и историзм. Работа строится на критическом анализе теоретического материала.

В качестве основных источников информации при написании работы были использованы материалы периодических изданий, научные статьи, монографии, научные и учебные издания, освещающие историко-правовые аспекты развития трудовых отношений в обозначенный период.

Историография данной темы обширна, но включает в себя не так много комплексных исследований по рассматриваемой проблеме. основоположником изучения трудовых отношений именно с правовой точки зрения можно считать профессора Л.С.Таля. В этот же дореволюционный период появляются и работы И.С.Войтинского, ставшего впоследствии известным советским ученым-юристом. Материалы по истории фабричного законодательства можно найти и в книге К.А. Пажитнова «Положение рабочего класса в России», изданной в 1906 г. Особое внимание фабричному законодательству уделяли социал-демократические публицисты. Этим вопросам, например, были посвящены некоторые первые публикации В. И. Ленина. Формирование рабочего движения в России и самый популярный метод рабочих выступлений

– стачки – нашло отражение в труде профессора Н.Н.Полянского. В период «военного коммунизма» история трудовых отношений в основном не рассматривается, но в более поздних работах можно найти точные характеристики правовой стороны трудовых отношений того времени. Например, в работах специалиста по трудовому праву З.Р.Теттенборн Немало трудов было посвящено и профсоюзному движению, как необходимой части трудовых отношений. Примером может служить монография профессора В.М.Догадова, который дал обоснование профсоюзному праву и рассмотрел профессиональные союзы как представителей интересов наемных работников. Примерами могут служить и книга З. Гришина «Советское трудовое право» (1936 г.) и сборник «Советское трудовое право на новом этапе» (1931 г.). Более серьезная работа по созданию общей концепции трудовых отношений принадлежит Н.Г.Александрову. Концепция Александрова стала фундаментом советского трудового права на длительный период. На этом фундаменте строились исследования более конкретных вопросов трудовых отношений. В 1958 году начинается масштабное исследование истории рабочего класса. В этот период выпускают свои работы Г.М. Алексеев, И.Е. Ворожейкин, Ю.В. Воскресенский, Р.Д. Дадыкин, А.В. Корнилов, В.И. Кузьмин, В.С. Лельчук, А.А. Матюгин, В.П. Михеенков, Л.С. Рогачевская, И.П. Остапенко, Л.С. Озеров, А.И. Перегудова, А.П. Финаров, М.И. Хлусов, С.С. Хромов, О.И. Шкаратан и другие.

Конец 80-х годов связан с переосмыслением истории нашей страны. По-новому трактовались исторические события периода 20-40 годов. В середине 90-х годов начинают публиковаться документы из специальных архивов и хранилищ. Эти новые источники позволили по-другому взглянуть на многие исторические события вообще и на правовые аспекты трудового права в частности. В 90-е годы появляются работы Иванова Ю.М., Исаева В.И., Киселева А.Ф., Коровина Н.Р., Осокиной Е.А. В их работах затрагивалась проблема мотивации трудовой активности, изучалось соотношение

материальных и моральных стимулов к интенсивному труду, меры принуждения и свободы в выборе рабочими своей позиции в трудовом процессе. Наиболее полное рассмотрение истории трудового права России сделано Киселёвым И.Я. лишь в 2001 году. Но он приводит анализ развития трудового законодательства только в правовом аспекте. Исторического аспекта в данной работе нет. Тогда как в моей работе упор делается именно на аспекты исторические.

Использованные документы и материалы позволили дать историко-правовую характеристику становления и развития трудовых отношений в период с 1917 по 1941 годы.

Научная новизна выполненной работы заключается в том, что в ней сделан упор более на исторические аспекты рассматриваемой темы, чем на правовые. Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что материалы могут использоваться при преподавании курса «История Отечества». Обозначенные цели и задачи нашли отражение и в структуре работы, которая состоит из введения, главы первой, посвященной теоретическому освещению исследуемой темы, глав второй и третьей, содержащих практические аспекты исследования, заключения, списка использованной литературы и приложений.

### **Основная часть**

Во введении обосновывается выбор темы и актуальность проблемы исследования, формулируются цель и задачи работы, описываются методы анализа, определяется его научная новизна, теоретическая значимость и практическая ценность.

В первой главе «Историко-правовые аспекты трудовых отношений в России в период 1917-1922» рассматриваются основные моменты правового закрепления трудовых отношений до революции 1917 года и в период НЭПа, приводится сравнительный анализ КЗоТ 1918 и КЗоТ 1922 годов.

Рассмотрение данных вопросов начато с характеристики дореволюционного периода, в истории которого с 1882 по 1903 годы было принято девять

основных законов. Они являлись основой для фабричного законодательства страны вплоть до февраля 1917 года.

В феврале 1917 года после революционных событий Россия прекращает свое существование как самодержавная монархия. В стране резко изменилось соотношение классовых и политических сил. Начался процесс демократизации политического режима. Усилилось рабочее и профсоюзное движение. Эти изменения привели к активизации деятельности по реформированию трудового законодательства. Советское же трудовое право было рождено в результате коренных революционных преобразований в России после захвата власти большевиками 25 октября (7 ноября) 1917 года. Они без промедления стали формировать новое трудовое законодательство.

Первые мероприятия новой власти в сфере регулирования трудовых отношений были предприняты уже на второй день после событий октября 1917 года. Был создан Народный комиссариат труда – НКТ – возглавляемый А.Г.Шляпниковым. 29 октября 1917 года был подписан Декрет о труде, вводивший восьмичасовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. В целом за период 1918 года было принято семь основных декретов, которые впоследствии легли в основу первого Кодекса Законов о труде.

Идеологические установки новой власти напрямую повлияли на формирование новой системы труда. По словам В.И.Ленина: «Нам надо заставить работать в новых организационно-государственных рамках. И мы имеем средства для этого. Это средство – хлебная монополия, хлебная карточка и всеобщая трудовая повинность». Эта ленинская установка нашла отражение в Конституции, которая была принята 10 июля 1918 года и стала первой советской Конституцией. Статья 3 закрепляла всеобщую трудовую повинность. А в Статье 18 того же документа говорилось, что РСФСР «признает труд обязанностью всех граждан республики и провозглашает лозунг «Не трудящийся да не ест». Это был первый шаг к формированию новой системы регулирования трудовых отношений.

Итогом всей этой работы стало принятие первого в РСФСР Трудового Кодекса (КЗоТ) 10 декабря 1918 года. Этот документ отражал не только экономические условия данного периода, но и идеологию новой власти.

В соответствии с КЗоТ 1918 года трудовые отношения граждан РСФСР были четко и строго регламентированы нормами, установленными органами власти.

И эти нормы значительно ограничивали прав трудящихся. В чем же заключается историческое значение КЗоТ? Оно видится в том, что Кодекс систематизировал и конкретизировал все нормативно-правовые акты, принятые новой властью и закрепил трудовые отношения на новом историческом этапе. Все особенности социальной политики советского государства в период «военного коммунизма» нашли свое отражение в КЗоТ 1918 года. Такими особенностями можно назвать принуждение к труду в жесткой, иногда даже жестокой, форме с одной стороны, и высокий уровень трудовых прав работников, особые права и полномочия у профсоюзов - с другой.

Кроме того:

- в Кодексе официально закреплялось право частного лица выступать в качестве работодателя;
- Кодекс стал единственным нормативно-правовым актом высшей юридической силы, которому должны были соответствовать все постановления, распоряжения, инструкции и указы; тем самым выстраивалась система регулирования трудовых отношений;
- Кодекс закреплял принципы прекращения трудовых отношений со стороны работодателя только в соответствии с законом, что защищало права работника;
- КЗоТ заложил основы социалистической организации труда, что отражало идеологию правящей партии.

Кроме того, можно говорить о преемственности, т.к некоторые положения, закрепленные КЗоТ 1918 года, нашли свое отражение и в последующих нормативно-правовых актах.

Кодекс Законов о труде 1918 года стал первым кодифицированным документом не только в истории нашей страны, но и в мировой истории. В ведущих государствах мира такие нормативно-правовые акты появятся только после Второй Мировой войны.

В 20-х годах история нашего государства перешла на новый этап, связанный с резкими изменениями. Впервые после октября 1917 года Россия сделала попытку вернуться к рыночной экономике. Переход к НЭПу потребовал и изменения правового регулирования трудовых отношений. Новая кодификация трудового законодательства в 1922 г. имела целью заменить КЗоТ 1918 г., чтобы приспособить его к новым условиям. Новый КЗоТ был принят 30 октября 1922 года.

В чем же отличие Кодекса 1922 года от Кодекса 1918 года? Можно сделать вывод, что содержание КЗоТ 1922 года отлично от содержания КЗоТ 1918 года и концептуально и функционально. Это объясняется главным образом существующими на тот момент историческими условиями – «военным коммунизмом» в 1918 году и НЭПом в 1922 году. Эти условия и повлияли на реформирование трудового права в РСФСР. Кодекс 1922 года оформил трудовое право в рамках жесткого государственного регулирования рыночной экономики, в условиях сочетания публичного и частного права. В какой-то степени Кодекс 1922 года стал возвращением к цивилизованному подходу в регулировании трудовых отношений. Он был менее идеологизирован в отличие от Кодекса 1918 года и выполнял не только социально-защитные, но и экономические функции. При этом нормы, принятые еще в 1918 году и защищавшие интересы рабочих, сохранились и в новом Кодексе. Именно поэтому КЗоТ 1922 года можно считать фундаментальным нормативно-правовым актом трудового права. Да, многие нормы, закрепленные в нем, в дальнейшем претерпели существенные изменения, в связи с отказом от НЭПа, но принципиальные положения КЗоТ 1922 года нашли отражение и получили

дальнейшее развитие в последующих актах о труде, созданных в системе трудового законодательства нашего государства.

Глава вторая дает характеристику историко-правовых аспектов трудовых отношений в России в период 1922-1941 годов. Особое внимание уделяется периоду индустриализации и изменению трудовых отношений накануне Второй Мировой войны и начала ВОВ.

Новая экономическая политика продолжалась в СССР до 1928 года. В 1929 году в СССР был взят курс на индустриализацию, главная цель которой заключалась в том, чтобы превратить СССР из аграрного государства в индустриальную державу. Период индустриализации охватывал 1929-41 годы. Никаких рыночных механизмов решение поставленных задач не допускало, так же, как и свободы труда. Все ресурсы вновь были сосредоточены в руках государства, которое взяло на себя функцию их централизованного распределения. Индустриализация потребовала не только пополнения рядов трудящихся, но и ужесточения трудовой дисциплины. Перед трудовым законодательством ставились задачи повышения эффективности производства. Главной целью стало форсированное развитие экономики. Для достижения этой цели активно использовалась созданная в 1930 году система Государственного Управления Лагерями (ГУЛАГ). Ее деятельность вообще не регулировалась ни трудовыми, ни правовыми нормами.

К середине 30-х годов трудовое право в СССР было полностью перестроено на решение производственных задач. С 1930-31 годов упростились правила привлечения работников к работе в выходные дни, а заработная плата стала чаще всего выдаваться не в рабочее время, как это было прописано в КЗоТ, а во внерабочее, что нарушало статьи действующего Кодекса. Курс на форсированную индустриализацию резко ухудшил экономическое положение страны в 30-е годы. Темпы роста производительности труда в промышленности упали до минимума. Возросла текучесть рабочей силы, увеличились потери от прогулов работы. Из-за продовольственных трудностей в некоторых районах

страны возник голод. Поэтому главной экономической задачей власти в этот период являлась стабилизация и нормализация хозяйственной жизни в стране. Это потребовало ужесточения способов регулирования трудовых отношений. Вводилось уголовное наказание за нарушение трудовой дисциплины. В качестве еще одной меры ужесточения трудовой дисциплины стали использоваться трудовые книжки, о введении которых уже было сказано выше. В них фиксировались все перемещения работника, все поощрения и взыскания. Цель индустриализации была достигнута. Но все представленные результаты были достигнуты трудом советских людей, которые поднимали экономику страны, даже несмотря на ужесточение государственной политики в сфере трудовых отношений.

В предвоенный период 1940-41 годов меры правового регулирования трудовых отношений еще более ужесточаются. Это объяснялось сложившейся международной обстановкой. В 1939 году началась Вторая Мировая война, участие в которой принимал и Советский Союз. В таких условиях 26 июня 1940 года Президиумом Верховного Совета СССР был принят Указ «О переходе на 8-часовой рабочий день и 7-дневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». В соответствии с Указом рабочее время увеличивалось на 33 часа в месяц. Это касалось, в том числе и лиц с 16 до 18 лет. Еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью 42 часа, отменялся. Кроме того, по вышеназванному Указу рабочие фактически прикреплялись к предприятию, т.к. запрещалось расторжение трудовых договоров. Дела о прогулах стали рассматриваться в суде, т.к. увольнение за прогул было заменено уголовным наказанием. Таким образом, можно сказать, что еще в 1940 году до начала Великой Отечественной войны рабочие перешли на военный режим труда. Такое трудовое законодательство не было принято ни в одном государстве даже в военные годы. Самое главное заключается в том, что экономическая целесообразность введения такого законодательства также не имеет

объяснений. Ведь после введения Указа от 26 июня 1940 года предприятия стали работать не лучше, а хуже.

Таким образом, правовое регулирование трудовых отношений накануне Великой Отечественной войны отличалось централизацией и принудительностью. Эти процессы были продолжены и после начала Великой Отечественной войны 22 июня 1941 года. В СССР происходила милитаризация труда. С начала войны было официально разрешено привлекать к работе подростков, начиная с 14 лет. Труд подростков не подпадал под правовое регулирование. Ни в одном воюющем государстве детский труд не применялся в таком масштабе, как в СССР. Меры ответственности к подросткам за нарушение трудовой дисциплины применялись такие же, как и ко взрослым работникам.

Надо сказать, что, несмотря на ужесточение в годы войны мер регулирования трудовых отношений, большая часть населения СССР с пониманием относилась и принимала вводимые государством меры правового регулирования труда. Понимание касалось и того, что репрессивные меры были вынужденными. Такое отношение к труду стало одним из важнейших источников Победы.

### **Заключение**

В заключении обобщаются результаты исследования, позволяющие утверждать, что в XX веке в России формируется отличный от зарубежных систем специфический тип трудового права:

1. В течение первых нескольких месяцев после своего прихода советская власть путем издания отдельных декретов заложила основу дальнейшего развития законодательства о труде. Эти же декреты легли в основу первого Кодекса законов о труде 1918 года.
2. Изданные советской властью законы о труде на практике не всюду и не полностью проводились. Тем не менее, КЗоТ 1918 года был одним из крупнейших законодательных мероприятий в области труда. Этим Кодексом

были охвачены все основные правила, которые должны были соблюдаться при использовании наемного труда.

3. Из-за принудительного применения труда и жесткого регулирования всех его условий, в трудовом законодательстве периода "военного коммунизма" отсутствовал важнейший институт трудовые конфликты. Споры редко возникали, поскольку все регламентировалось из центра. Возникавшие споры решались в административном порядке.

5. Переход на новую экономическую политику повлек за собой установленные свободы применения наемного труда. В соответствии с этим новая экономическая политика поставила вопрос о пересмотре трудового законодательства. Основное изменение, которое требовалось в связи с переходом на новую экономическую политику, заключалось в том, что надо было отказаться от принудительных методов регулирования условий труда.

7. В конце 1921 года и в начале 1922 года были отменены трудовые повинности и принудительное направление на работу. Взамен этого была введена обязательность найма через отделы труда. Наряду с добровольным наймом рабочей силы была введена договорная практика установления заработной платы. Был установлен порядок разрешения трудовых конфликтов.

Восстановлена система социального страхования. Все эти изменения легли в основу Кодекса законов о труде 1922 года.

8. Сразу после принятия КЗоТ 1918 и 1922 гг. в России фактически сформировалось трудовое право в качестве самостоятельной отрасли права.

9. Необходимо отметить, что оба кодекса со временем утратили свою значимость. КЗоТ 1918 г. был предназначен для одной социально-экономической ситуации, которая после его принятия резко, буквально за несколько месяцев изменилась. В результате он перестал ей соответствовать и прекратил действовать.

КЗоТ 1922 г., был рассчитан на условия НЭП и соответствовал им. Это предопределило эффективность Кодекса, он реально способствовал защите

интересов трудящихся. С завершением НЭП Кодекс стал терять свою актуальность. Он утратил свой первоначальный прогрессивный характер: одни его нормы прекратили действовать, но формально сохранились в Кодексе (например, о коллективных договорах), другие настолько изменились, что приобрели антисоциальный характер (например, статья относительно норм выработки).

10. Проведённое исследование по практике применения трудового законодательства на местах в вопросах укрепления трудовой дисциплины в годы первых пятилеток показало, что ужесточение его связано было с недостаточным проведением общественной работы в трудовых коллективах. Стали заметно преобладать жёсткие административные меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины над мерами общественного характера. В целом можно отметить, что советское трудовое право было крайне идеологизировано. Его концептуальной основой были определенные неколебимые догмы: строительство социализма и коммунизма, отрицание частной собственности и эксплуатации человека человеком, диктатура пролетариата, роль государства как главного инструмента общественных преобразований, роль труда, право на труд и обязанность трудиться, преимущества коллективистских начал в общественной жизни. Однако следует признать, что на разных этапах развития нашей страны после октября 1917 г. трактовка этих понятий менялась. Неоднократно происходившие повороты политической линии, изменения нюансов официальной идеологии оказывали серьезное воздействие на трудовое законодательство. Это отчетливо видно при рассмотрении истории советского трудового права в довоенный период по этапам, отразившим противоречия, катаклизмы, драматизм советской эпохи.

