

УДК 349.2

И. О. ОПАНАСЮК

ПЕРИОДИЗАЦИЯ РАЗВИТИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Статья посвящена этапам развития и становления института трудовой дисциплины в советский период. На основе исторического анализа автор выделяет этапы, связанные с трудовой дисциплиной в конкретный исторический период, и отмечает особенности развития института трудовой дисциплины, оказавшие влияние на процесс становления трудового законодательства Беларуси. Обращается внимание на значение тех нормативных правовых актов, благодаря которым изменялось и совершенствовалось законодательство о труде. Данное исследование позволило автору сделать вывод о роли действовавшего в каждом историческом периоде Кодекса законов о труде.

I. O. OPANASYUK

PERIODIZATION OF DEVELOPMENT AND FORMATION OF INSTITUTE OF LABOR DISCIPLINE DURING THE SOVIET PERIOD

The article deals with development and formation phases of the labor discipline institute in the Soviet period. On the basis of the historical analysis the author defines the phases connected with labor discipline of the concrete historical period and marks the peculiarities of development of the labor discipline institute which influenced the formation process of labor law in the Republic of Belarus. The author draws attention to the meaning of the statutory acts which caused the change and improvement of the labor law. The current research has allowed the author to draw the conclusion about the role of the labor code in every historical period.



ОПАНАСЮК
Ирина Олеговна,

соискатель Национального центра
законодательства и правовых
исследований

Введение

Исторические события, действия и реформы оказали значительное влияние на процесс становления трудового законодательства Беларуси, так как в разные исторические периоды трудовая дисциплина интерпретировалась по-разному. В то же время сохранялась проблема применения норм права, связанных с исполнительской дисциплиной в отношении субъектов права. Для каждого конкретного исторического периода дисциплина носила узко направленный характер, в связи с чем возникла необходимость проанализировать периодизацию становления института трудовой дисциплины в советский период.

Основная часть

Первый, на наш взгляд, исторический советский период (1918–1922 гг.) связан с принятием в Российской Советской Федеративной Социалистической Республике (далее – РСФСР) кодификационного акта трудового законодательства – **Кодекса законов о труде РСФСР** (далее – КЗоТ 1918 г.), утвержденного Всероссийским Центральным Исполнительным Комитетом (далее – ВЦИК) 4 ноября 1918 г. [1]. Данный Кодекс распространялся и на территорию Беларуси, входящую в то время в состав РСФСР на правах автономной области [2, с. 264].

Главной особенностью КЗоТ 1918 г. стало повсеместное использование трудовой повинности для привлечения рабочей силы вместо договора трудового найма (ст. 1). Как писал К. М. Варшавский, «основой трудово-

го отношения становится вместо договора, трудовая повинность: распределение рабочей силы производится по предписанию подлежащего государственного органа, обязательного как для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить» [3, с. 16]. Государственная власть, назначающая на работу, «может и снять с работы, перевести трудящегося в другое место, в другой город, на другой род работы: он лишь послушное орудие в ее руках...» [3, с. 16]. Привлечение трудящихся к работе совершалось через отделы распределения рабочей силы. Данный Кодекс помимо закрепления норм о трудовой повинности регулировал порядок предоставления труда, предварительного испытания, увольнения трудящихся, включал разделы, посвященные вознаграждению за труд, рабочему времени и охране труда [4, с. 120–137].

Второй исторический период (1922–1929 гг.) отмечен принятием КЗоТ 1922 г., благодаря которому повысилась роль трудового договора, где особое внимание обращалось на обязательность его заключения и законность содержания. Исключительно важная роль в регулировании социалистических трудовых отношений принадлежала профсоюзам, которые призваны были сочетать охрану непосредственных интересов рабочих и служащих с практической деятельностью по укреплению трудовой дисциплины и повышению производительности труда.

В 1921 г. согласно Рижскому мирному договору западная часть Беларуси отошла к Польше. Следовательно, на

территории Западной Беларуси с 1921 г. по 1939 г. применялось законодательство Польши [5, с. 236–237].

27 июля 1929 г. ЦИК и СНК БССР приняли новый Кодекс о труде БССР, обобщивший опыт правотворчества и применения законодательства о труде не только в Белоруссии, но и в братских союзных республиках, в первую очередь в РСФСР [6].

На значение третьего исторического этапа (1929–1937 гг.) и на новеллы КоТ 1929 г. обратил внимание Л. Я. Островский: в отличие от КЗоТ 1922 г. признавалась не только письменная, но и устная форма трудового договора. Кодекс устанавливал принцип определенности трудовых правоотношений. Одной из особенностей КоТ БССР является установление им с учетом коллективно-договорной практики конца 1920-х гг. не двух, а четырех месяцев, по истечении которых администрация вправе уволить работника за неявку на работу в результате временной нетрудоспособности [2, с. 410].

В этот исторический период особую остроту приобрели вопросы укрепления трудовой дисциплины и воспитания социалистического отношения к труду. Это вызывалось тем, что численность рабочего класса быстро увеличивалась. Так, с 1927–1928 гг. по 1930–1931 гг. количество рабочих и служащих в промышленности Высшего Совета Народного Хозяйства БССР (далее – ВСНХ) возросло на 77% [7, с. 608]. В связи с этим потребовалось введение более строгих правовых мер ответственности за брак, прогулы, порчу государственного имущества, самовольное оставление работы. На уровне законодательства, в частности, наблюдается ужесточение ответственности за прогул без уважительных причин. Администрация предприятий получила право без предварительной санкции расценочно-конфликтной комиссии (далее – РКК) налагать все виды дисциплинарных взысканий, включая увольнение [6]. 23 ноября 1932 г. ЦИК и СНК БССР отменили п. «е» ст. 47 КоТ и дополнили Кодекс ст. 47-а в следующей редакции: «В случае одного дня неявки на работу без уважительных причин (прогул) работник подлежит увольнению с лишением его права пользоваться продовольственной и промышленной карточками и выселением из квартиры, предоставленной по месту работы» [8].

13 октября 1929 г. были приняты Основы дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик, которые регламентировали дисциплинарную ответственность должностных лиц [6]. В связи с изданием данного общесоюзного акта ЦИК и СНК БССР отменили утвержденное ими 28 июля 1928 г. Положение о порядке дисциплинарной ответственности должностных лиц учреждений и предприятий [9].

Несмотря на усиление мер дисциплинарной ответственности, основными средствами укрепления трудовой дисциплины оставались мероприятия по воспитанию творческой активности трудящихся и развитию социалистического соревнования, моральное и материальное поощрение героев труда, рационализаторов, организаторов и активных участников соревнования [10, с. 40]. В частности, для ударников труда были установлены льготные условия снабжения и культурно-бытового обслуживания, в первую очередь выделялись квартиры, санаторные путевки и другие блага. Авторам изобретений и техниче-

ских усовершенствований предоставлялся дополнительный отпуск продолжительностью до двух недель [11].

Большим резервом повышения производительности труда являлось максимальное использование самого короткого в мире 7-часового рабочего дня. Борьба с потерями рабочего времени в этот период тесно связывалась с мероприятиями по укреплению трудовой дисциплины. Принятые в 1932 г. законодательные акты об усилении ответственности за прогул без уважительных причин способствовали резкому сокращению этого самого грубого нарушения дисциплины [6]. Заметную роль в укреплении дисциплины труда сыграли производственно-товарищеские суды, деятельность которых в рассматриваемый период значительно активизировалась.

В период с 1937 по июнь 1941 г. были приняты общесоюзные нормативные акты, регулирующие вопросы укрепления трудовой дисциплины и развития социального страхования, регламентировали меру труда и плановое обеспечение народного хозяйства квалифицированной рабочей силой. Они действовали на территории всех союзных республик и являлись основополагающими в развитии республиканского законодательства о труде.

В это время принимаются нормативные правовые акты по упорядочению трудовой дисциплины. Так, в совместном постановлении СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. указывалось на недопустимость одинакового отношения к добросовестным работникам и нарушителям трудовой дисциплины [12]. В целях укрепления дисциплины труда также были внесены изменения в правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и установлены строгие меры дисциплинарной ответственности за их нарушение.

На укрепление трудовой дисциплины было направлено также принятое в декабре 1938 г. постановление СНК СССР «О введении трудовых книжек». В нем конкретизировался порядок приема на работу, определены форма трудовой книжки, порядок ее заполнения и ведения записей, удостоверяющих стаж и трудовые заслуги работника.

Во второй половине 1930-х гг. наблюдалось укрепление тоталитарной системы в советском государстве. Это привело к ужесточению законодательства, в том числе трудового. В противоположность ранее утвержденным нормам трудового права вводятся не дисциплинарная, а уголовная ответственность за нарушение трудовой дисциплины. КоТ 1929 г. был дополнен положениями об усилении государственного вмешательства в сферу труда категорий населения, не связанную с наемным трудом, в частности колхозников. В отношении последних использовалось внеэкономическое принуждение и ограничение свободного оставления места работы [13 с. 50–51], т. е. были запрещены переводы и увольнения по инициативе работника [14, с. 76]. За самовольный уход с работы предусматривалась мера наказания в виде лишения свободы на срок от 2 до 4 месяцев.

Именно к периоду 1930-х – 1940-х гг. относится появление еще одной формы принудительного труда и трудовой повинности – временных переводов как разновидности дисциплинарных взысканий. Как отмечали А. К. Безина и В. И. Никитинский, в 1930-х гг. судебная

практика стала признавать не предусмотренные законом переводы-взыскания законными, «мотивируя это тем, что перевод является более мягкой мерой взыскания, чем увольнение» [15, с.147]. Позднее это положение было закреплено в Типовых ПВТР, утвержденных СНК СССР 18 января 1941 г., а впоследствии и в КоТ 1929 г. [16].

Военное время (1941–1945 гг.) обусловило необходимость укрепления дисциплины труда, особенно на предприятиях оборонной промышленности. Так, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. все работники, обслуживающие военную промышленность, были закреплены за предприятиями, на которых работали [17]. За самовольный уход с работы предусматривалась только уголовная ответственность с ужесточением наказаний.

Укреплению дисциплины труда служило также принятое в январе 1945 г. правительством БССР решение, обязавшее народных комиссаров и руководителей центральных учреждений на основе утвержденных типовых правил издать ПВТР для рабочих и служащих подведомственных им предприятий и учреждений. Одновременно были урегулированы вопросы использования и учета рабочего времени, закреплены меры и средства борьбы с нарушениями трудовой дисциплины.

В решении задач послевоенного периода с 1946 по 1958 г., связанного с восстановлением и развитием народного хозяйства республики, важную роль играло трудовое законодательство.

Е. М. Аكوпова констатирует, что после XX съезда Коммунистической Партии Советского Союза «были восстановлены многие правовые гарантии для рабочих и служащих» [18, с. 23]. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г. «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины» были отменены ограничения в праве работников оставить работу по собственному желанию, обязательные переводы на другую постоянную работу, а также судебная ответственность за прогул [19]. В связи с этим в КоТ БССР были внесены соответствующие изменения и дополнения.

Одновременно принимаются меры к укреплению социалистической дисциплины труда, правильной организации производства, наиболее полному и рациональному использованию рабочего времени. Правительством СССР были разработаны и после согласования с ВЦСПС утверждены Типовые ПВТР для государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций. В них определены порядок приема и увольнения рабочих и служащих, основные обязанности администрации и работающих, рабочее время и его использование, меры поощрения добросовестных работников, меры воздействия на нарушающих трудовую дисциплину. 24 января 1957 г. Совет Министров БССР обязал министерства и ведомства, исполкомы областных, городских и районных Советов депутатов трудящихся принять к неуклонному руководству и исполнению эти Типовые правила [20, с. 424].

Очередной этап (1970–1999 гг.) в развитии трудового законодательства о трудовой дисциплине начинается

с принятием утвержденных Верховным Советом СССР 15 июля 1970 г. Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (далее – Основы законодательства о труде) [21]. С учетом положений Основ законодательства о труде в КоТ БССР были внесены изменения, касающиеся видов дисциплинарных взысканий. В частности, предусматривались следующие виды дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок. Как правило, такой перевод допускался лишь с учетом специальности (профессии) работника. Однако за систематические нарушения трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии мог быть осуществлен перевод на срок до трех месяцев на другую работу (низшую должность), которая не соответствовала специальности (профессии) работника. За такие нарушения трудовой дисциплины могло быть применено также взыскание в виде увольнения с работы.

Право наложения дисциплинарных взысканий принадлежало руководителю организации. Оно могло быть предоставлено и другим должностным лицам, перечень которых устанавливался министерством (ведомством). При наложении дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение рабочего или служащего. До наложения дисциплинарного взыскания от нарушителя дисциплины требовались письменные объяснения. Дисциплинарные взыскания применялись не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (в этот срок не входило время болезни работника или пребывания его в отпуске). Независимо от времени обнаружения проступка дисциплинарное взыскание не могло быть наложено позднее шести месяцев со дня его совершения.

Дисциплинарными взысканиями не являлись лишение премии или вознаграждения по итогам работы за год, сокращение прогульщикам отпусков на число дней прогула, привлечение работника к материальной ответственности. В связи с этим возможно было одновременное наложение дисциплинарного взыскания и применение указанных мер за один и тот же проступок. Взыскание объявлялось в приказе или распоряжении и сообщалось работнику в трехдневный срок под расписку. Если в течение года со дня наложения взыскания рабочий или служащий не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считался не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Оно могло быть снято до истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Разработанный в соответствии с общесоюзными Основами законодательства о труде новый Кодекс законов о труде Белорусской ССР (далее – КЗоТ БССР 1972 г.), утвержденный Верховным Советом БССР 23 июля 1972 г., в главе IX содержал нормы о трудовой дисциплине, где закреплялся круг обязанностей, с одной стороны, рабочих и служащих, с другой – администрации, и был установлен порядок применения поощрений за добросовестный

труд и наложения дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины [22].

Согласно ст. 135 КЗоТ БССР за нарушение трудовой дисциплины, в том числе норм по охране труда, наниматель мог применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. В отличие от КоТ 1929 г. КЗоТ 1972 г. не содержал такой меры дисциплинарного взыскания, как перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок. Однако вопрос о нарушении трудовой дисциплины мог быть передан на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации по инициативе нанимателя вместо применения дисциплинарного взыскания.

Учитывая, что Основы законодательства о труде и республиканские кодексы законов о труде внесли существенные изменения в правовое регулирование трудовых отношений, Государственный комитет по вопросам труда и заработной платы Совета Министров СССР 29 сентября 1972 г. по согласованию с ВЦСПС утвердил новые Типовые ПВТР [23]. Они регламентировали порядок приема и увольнения рабочих и служащих, основные обязанности администрации и работников, порядок использования рабочего времени, а также устанавливали меры поощрения за хорошие показатели в труде и меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

Заключение

Таким образом, исторический процесс становления института трудовой дисциплины в советский период, по нашему мнению, выделяет шесть периодов, каждый из которых имел особое значение и оказал непосредственное влияние на развитие современного трудового законодательства: 1-й этап связан с принятием КЗоТ 1918 г., в котором содержались разделы, посвященные вознаграждению за труд; 2-й этап характеризуется принятием КЗоТ 1922 г., подчеркивавшим особую роль профсоюза, связанную с укреплением трудовой дисциплины; на 3-м этапе был принят КоТ БССР 1929 г., на основании которого были введены более строгие дисциплинарные меры ответственности; на 4-м принимаются правовые акты по упорядочению трудовой дисциплины, определяется форма трудовой книжки, позволяющая вносить записи о трудовых заслугах работника; периоды военного и послевоенного времени носили временный характер и устанавливали определенные ограничения в правах работников, так как были направлены на восстановление народного хозяйства (5-й этап); 6-й этап отмечен принятием Основ законодательства о труде, в соответствии с которыми был принят КЗоТ БССР 1972 г., содержащий нормы о трудовой дисциплине, носящие более мягкий характер по сравнению с КоТ БССР 1929 г.

Список использованных источников

1. Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.
2. История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. – Т. I. 1917–1936 гг. – Минск : Наука и техника, 1970. – 608 с.
3. Варшавский, К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. – Л. : Вопросы труда, 1924. – 399 с.
4. Киселев, И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование : учеб. пособие / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2001. – 384 с.
5. Каминская, П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. – М. : НКЮ РСФСР, 1927. – 102 с.
6. Сборник законов БССР. – 1932. – № 67. – Ст. 336. – № 68; Ст. 338. – № 2; Ст. 11. – № 41; Ст. 179. – № 15; Ст. 57.
7. Вішнеўскі, А. Ф. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі ў документах і матэрыялах: са старажытных часоў да нашых дзён : вучэб. дапам. / А. Ф. Вішнеўскі, Я. А. Юхо ; пад агул. рэд. А. Ф. Вішнеўскага. – Мінск : Акад. МУС Рэсп. Беларусь, 1998. – 310 с.
8. Семенов, В. И. Влияние КЗоТ РСФСР 1922 года на развитие законодательства о труде Белорусской ССР. КЗоТ РСФСР 1922 года и современность / В. И. Семенов. – М. : РИО ВЮЗИ, 1974. – 195 с.
9. Съезды Советов в документах. – Минск, 1927–1928. – 5 т.
10. Сборник постановлений БССР. – 1931. – № 1. – Ст. 10; № 33. – Ст. 323.
11. Рэзалюцыі IV з'езда КП(б)Б. – Минск, 1921. – Стар. 65
12. Архивы Беларуси. Культурное строительство БССР [Электронный ресурс] / Белорусский научно-исследовательский центр электронной документации. – Минск, 2006–2011. – Режим доступа: <http://archives.gov.by/>. – Дата доступа: 15.02.2017.
13. Красовский, Н. И. Высшая школа Советской Белоруссии / Н. И. Красовский. – Минск, 1934. – 95 с.
14. Иванов, С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 480 с.
15. Братусь, С. Н. Судебная практика в советской правовой системе / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1975. – 328 с.
16. Собрание постановлений СССР. – 1941. – № 4. – Ст. 63.
17. Архивы Беларуси. Потребительская кооперация БССР [Электронный ресурс] / Белорусский научно-исследовательский центр электронной документации. – Минск, 2006–2011. – Режим доступа: <http://archives.gov.by/>. – Дата доступа: 15.02.2017.
18. Акопова, Е. М. Современный трудовой договор (контракт) / Е. М. Акопова. – М. : Экспертное Бюро-М, 1997. – 303 с.
19. Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 203.
20. Белорусская Советская Социалистическая Республика // Правда. – 1930. – С. 424.
21. Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
22. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. // Центральный государственный архив октябрьской революции БССР (ЦГАОР). – Фонд 6. – Оп. 1. – Д. 1140. – Л. 32–33.
23. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. // Центральный государственный архив октябрьской революции БССР (ЦГАОР). – Фонд 18. – Оп. 1. – Д. 355. – Л. 59; Оп. 2. – Д. 121. – Л. 42–45.

24.07.2017