

Указанная практика должна быть скорректирована, вынесением приговоров с назначением реального наказания ниже минимального предела санкции статьи 150 Уголовного кодекса РФ, поскольку реальное, пусть и более мягкое, наказание эффективней в плане достижения целей наказания, нежели условное осуждение.

В заключение следует особо отметить, что наказание это итог уже совершившегося преступления, поэтому большое значение имеет профилактика и предупреждение преступлений направленных против семьи и несовершеннолетних.

Грабовский И.А.,
профессор кафедры трудового и предпринимательского права
Юридического института Белгородского государственного
национального исследовательского университета, к.ю.н., доцент

К ВОПРОСУ СТАНОВЛЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ

В настоящее время потребность в новых подходах к правовому регулированию трудовых и непосредственно связанных с ними отношении очевидна. Современные политические, экономические и социальные условия трудно сопоставимы с аналогичными реалиями вековой давности. Вместе с тем, некоторые юридические конструкции и концептуальные положения, выработанные в свое время могут быть востребованы и сейчас. Безусловно, сказанное напрямую касается и трудового законодательства, которое, с одной стороны, призвано обеспечивать сохранение традиций в трудовых отношениях, а с другой стороны, - урегулировать иные отношения, тесно связанные с трудовыми. Одновременно следует учитывать, что трудовые отношения являются основной частью социального благополучия на рынке труда в стране, человеческого трудового потенциала нашего государства и его экономики в целом. В связи с этим, представляется актуальным освещение вопросов, связанных с этапами зарождения, формирования и развития законодательства о труде. При этом особо важно отметить, что соответствующий процесс, происходил на протяжении достаточно большого отрезка времени, охватывающего все этапы становления и развития трудового права в качестве самостоятельной отрасли в системе российского права, и одновременно был неразрывно связан с развитием наемного труда и превращением его в социально значимое явление¹.

Следует отметить, что исследование проблем правового регулирования отношений, порожденных применением наемного труда в России, подвергалась детальному анализу в науке трудового права. Ею занимались такие видные ученые, как Л.С. Таль, Г.Ф. Шершеневич, К.П. Победоносцев, К.М. Варшавский, К.Л. Горшенин, И.И. Шелымагин и др. В постсоветский

¹ Лушников Л.М. Становление к развитие науки трудового права и права в науки социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начала XX вв.). Ярославль, 2001. С 5.

период к этому вопросу обратились авторы петербургского «Курса российского трудового права», а также другие ученые Е.М. Аكوпова, А.М. Лушников, М.В. Лушникова и др.

Результаты их исследований свидетельствуют о том, что развитие российского трудового права не происходило в отрыве от аналогичного процесса на Западе. В целом ему были свойственны те же проблемы и в той же последовательности, но с традиционным для России опозданием не менее чем на полвека. Большинство ученых считают что, труд в качестве самостоятельной имущественной ценности был выделен в особый объект в Древнем Риме. Эту мысль впервые сформулировал в отечественной литературе. Л.С. Таль, который отмечал, что «условия рабского хозяйства не помешали римскому гению выработать почерпнутое из практики жизни ясное и определенное понятие о труде как о самостоятельности объекте оборота, отдельном от работника»¹. Такой взгляд на труд как на объект гражданского оборота и соответствующая ему практика регулирования трудовых отношений сохранялись в Западной Европе со времен Древнего Рима до XIV-XV вв., соответственно и весь этот период времени в регулировании отношении между работниками и работодателями господствовали частноправовые начала, а вмешательство в них государства было минимальным.

В России использование чужого труда в средние века и более позднее время имело, в сравнении с Западной Европой, одну существенную особенность, обусловленную длительным существованием крепостного права. Данное обстоятельство, предполагало использование труда не на договорных началах, для которых характерны формальная независимость и свобода субъектов трудовых отношений, а на основе прямого принуждения, свойственно крепостническим отношениям в целом. По крайней мере, в сельском хозяйстве все работники, предоставлявшие землевладельцу свой труд, в силу их прикрепления к его земле, подчинялись не только хозяйской власти, но и его публичной власти.

В связи с этим создаваемые в России в XVIII-XIX вв. промышленные предприятия ощущали острую нужду в рабочей силе. Естественно, что свободный наем рабочей силы в условиях феодализма, не имел широкого распространения. Дабы все же обеспечить рабочей силой нарождающуюся промышленность, Петр I издал 17 января 1721 г. Указ «О покупке к заводам деревень», затем Анна Иоанновна издает «Генеральный указ о всех фабриках» от 7 января 1736 г. 2 сентября 1741 г. Елизавета Петровна подписывает «Регламент» и «Работные регулы». В силу того, что законодательство этого периода России было нацелено на обеспечение промышленных предприятий рабочей силой главным образом за счет крепостных крестьян, оно использовало для этого ту же правовую модель. Совершенно очевидно, что эта модель была крайне слабо связана с регулированием труда свободных лиц. Таким образом, общественная организация применения труда в России в первой половине XVIII в. основывалась на прямом принуждении к труду и обеспечи-

¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль: Тип. Губерн., 1913.

валась методами непосредственного физического насилия, облекаемого в карательную деятельность государства. Недостатки этой правовой регламентации, в применении труда искупались для работодателя тем, что он был гарантированно обеспечен подневольной рабочей силой.

Во второй половине XVIII в. и России начинается процесс разложения феодально-крепостнического строя и развития буржуазных отношений.

Сообразно этому начинает расти объем применения свободного наемного труда в промышленности, особенно на мануфактурах, находящихся в частном владении. Даже в металлургической промышленности, ранее почти целиком основывающейся на применении крепостного труда, многие внезаводские работы (заготовка руды, древесного угля и др.) стали выполняться вольнонаемными рабочими. К концу первой четверти XVIII в. уже 54 % всех занятых в обрабатывающей промышленности составляли наемные рабочие¹.

Изменения в сфере общественного труда привели к появлению в структуре российского общества нового социального слоя, порожденного капиталистическим способом развития экономики. Итогом такого развития экономики стало то, что, начиная с XIX столетия, все правительства в России могли в полной мере оценить ту силу и разрушительную мощь, которую принес с собой народившийся класс наемных рабочих². Первые мысли о необходимости улучшения положения вольнонаемных рабочих в интересах итгом стало учреждение 24 мая 1835 г. «Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступившими на оныя по найму», которое призвано было зарегулировать взаимоотношения хозяев фабрик, и наемных работников на началах добровольности и гражданского законодательства. В этот же период были приняты и иные акты, как отмечал Л.С. Таль, характеризуя российские законы о труде феодальной эпохи: «забота государства о фабричной промышленности на первых порах была направлена исключительно на ее обеспечение рабочим и руками и на охрану от иностранной конкуренции».

Разумеется, что существование крепостного права, затянувшееся в нашей стране до 1863 г., выступало сдерживающим фактором в широком применении свободного труда. Тем не менее, имеются основания говорить об относительно раннем использовании вольнонаемного труда на предприятиях России и сопутствующем ему феномене законодательного регулирования порожденных этим трудом отношений.

Однако этого, разумеется, оказалось недостаточно для возникновения и становления в дореформенную эпоху развернутой системы российского трудового права, ну и, конечно, отечественной науки трудового права. Отмена крепостного права и другие реформы начала 60-х гг. XIX в. открыли в России дорогу для широкого применения рыночных отношений, что в свою очередь вызвало к жизни необходимость формирования рабочего законодательства,

¹ Лушников М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование): Моногр. М.В. Лушников, Л.М. Лушников. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2001

² Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль: Тип. Губерн, 1913.

так как «печальные результаты системы договорной свободы в области труда были у всех на виду. Она узаконила фактическое неравенство сторон, неограниченную власть хозяина собственника в предприятии и безнаказанную эксплуатацию рабочих, особенно детей». С этого момента начинается история формирования трудового права в России. Фабрично-трудовое законодательство сформировалось в России в весьма короткие сроки. В течение 21 года (с 1882-го по 1903 г.) было последовательно принято девять главных законов, составивших костяк промышленного (рабочего) права.

Несомненно, что начало нового этапа в их развитии следует исчислять со времени Октябрьской революции 1917 г., которая повлекла за собой кардинальные изменения в правовых способах регулирования общественных отношений в сфере труда. В советский период истории России окончательно завершается формирование отечественного трудового права. Основной особенностью создания советского трудового права являлось, то, что оно формировалось в условиях новой социалистической организации труда, применительно к которой и были разработаны, притом достаточно подробно основы правового регулирования труда, нашедшие свое закрепление в декретах, изданных в 1917-1918 гг.

Таким образом, процесс становления законодательства о регулировании трудовых отношений в Российской империи связан с развитием машинного фабричного производства и распространением наемного труда.

В начале 19 столетия все большее распространение в России начинают получать предприятия чисто капиталистического характера, основанные на применении наемного труда. В результате развитие различных отраслей российской промышленности претерпевает четкую дифференциацию в тех отраслях, где превалировали купеческие и крестьянские (крестьяне в 1818 г. получили право содержать фабрики и заводы) предприятия, основанные на применении наемного труда, например, хлопчатобумажное производство. В промышленности наблюдается осязаемый рост, там же, где предприятия остаются под эгидой дворянства и используют привилегию применения крепостного труда, например, суконное производство, железолитейное и т.д., наблюдается очевидный застой.

По мере роста вольнонаемного труда, посессионное производство приходило в упадок. Если вотчинные фабрики, следуя конъюнктуре, заменяли своих крепостных наемными рабочими, то посессионные так поступить, не могли, ибо имели определенные обязательства перед государством (например, под угрозой конфискации товара посессионные предприятия были обязаны продавать свою продукцию казне)¹. Возрастало недовольство фабрикантов посессионных предприятий: обязанность обеспечения постоянных объемов производства и номенклатуры продукции не давала возможности для повышения доходов².

¹ Княгиня Н.С. Политика русского самодержавия в области промышленности (20-50 годы 19 в.) М., 1958. С. 26.

² Туган-Барановский М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Репринт 1902. М., 1938. С. 107.

Таким образом, общественная организация применения труда в России в первой половине XVIII в. основывалась на прямом принуждении к труду и обеспечивалась методами непосредственного физического насилия, облакаемого в карательную деятельность государства. Недостатки этой модели правовой регламентации, организации и применения труда искупались для работодателя тем, что он был гарантированно обеспечен подневольной рабочей силой.

Гусева А.А.,

старший преподаватель кафедры теории и истории государства и права
Юридического института Белгородского государственного
национального исследовательского университета, к.ю.н.

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МЕТОДЫ ИХ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Образовательные отношения, на сегодняшний день, обладают спецификой, «которая не присуща ни гражданским, ни административным, ни иным общественным отношениям, составляющим предмет традиционных отраслей права»¹. Следует согласиться с точкой зрения В.В. Спасской, которая указывает на «невозможность урегулирования данного вида общественных отношений только средствами традиционных отраслей права», и обосновывает необходимость «разработки адекватной ему правовой формы – образовательного правоотношения»².

Научная дискуссия по вопросам правовой природы образовательных отношений и метода их регулирования была поднята в советский период развития российской государственности и характеризовалась наличием нескольких конкурирующих подходов.

С одной стороны, образовательные отношения преимущественно регулировались административным правом, что давало повод части исследователей считать их административно-правовыми отношениями. В частности, В.И. Новоселов, отмечал, что вышеуказанные правоотношения относятся к административно-правовым в силу того, что «носят государственный, официальный характер, поскольку являются средством реализации особых государственных функций»³.

С другой стороны, отмечалось, что отличительной особенностью административно-правовых отношений является «обязательное участие в них соответствующего органа государственного управления или другого носителя полномочий государственно-властного характера, так как граждане, хотя и являются участниками административно-правовых отношений, не могут осуществлять исполнительно-распорядительную деятельность социалистиче-

¹ Сырых В.М., Кудрявцев Ю.А. Основные новеллы Кодекса РФ об образовании // Кодекс Российской Федерации об образовании. Общая часть: проект с изменениями и дополнениями / Отв. ред. В.М.Сырых. М.: ИЦПКПС, 2003. С. 22.

² Спасская В.В. Правовое регулирование образовательных отношений: теоретико-правовое исследование: дис. ... докт. юрид. наук. М., 2007. С. 134.

³ Новоселов В.И. Правовое положение граждан в отраслях государственного управления. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1977. С. 58.