**История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси**

К. Л. Томашевский

В настоящее время в Беларуси готовится очередная реформа трудового законодательства. За период применения Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г., вступившего в силу с 1 января 2000 г. (далее — ТК Беларуси), и правоприменительная практика, и ученые-юристы выявили в этом кодифицированном акте коллизии, пробелы, ошибки, которые нуждаются в законодательном устранении. Правительством был подготовлен проект закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», предполагающий кардинальные изменения в данном законодательном акте. Указанный законопроект получил довольно невысокую оценку со стороны ученых-трудовиков.[[1]](#footnote-1)[1]

В таких условиях актуальна проблема учета правовых традиций, преемственности законодательства, обращения к истории правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Правовое регулирование трудовых отношений в Беларуси, равно как и в России, имеет богатую, многовековую историю. Но до настоящего времени истории трудового права в белорусской юридической науке не уделялось должного внимания. Нет ни одной монографии или диссертации по проблемам истории трудового права Беларуси. В научной и учебной литературе вопросы истории трудового права освещались фрагментарно и охватывали преимущественно советский период, трудовое законодательство РСФСР.

В настоящей статье не ставится задача осветить все или многие правовые институты отрасли трудового права в их историческом развитии. Для этого необходим объемный коллективный труд ведущих белорусских ученых-юристов и историков. Поэтому мы осветим лишь основные вехи в становлении и развитии правового регулирования трудовых отношений в Беларуси.

Временем возникновения трудового права как самостоятельной отрасли права в Беларуси и России обычно называют вторую половину XIX или даже начало ХХ в.[[2]](#footnote-2)[2] С данным утверждением в целом следует согласиться, но с некоторыми уточнениями. Хотя отечественная отрасль трудового права насчитывает от одного до полутора веков, но правовые нормы, регулирующие труд (в том числе наемный), существуют много столетий, если не тысячелетий. Можно полностью поддержать мнение Е. Б. Хохлова о том, что «становление и развитие трудового права как самостоятельной отрасли в системе права неразрывно связано с развитием наемного труда и превращением его в социально значимое явление».[[3]](#footnote-3)[3]

На протяжении всей истории белорусской государственности (начиная с периода древних белорусских княжеств: Полоцкого, Городельского, Туровского и др.) в нашей системе права существовала группа норм позитивного права, регулирующих трудовые отношения.

Законодательство на территории современной Беларуси возникло после формирования первых древних княжеств. Однако обычное право возникло до государства[[4]](#footnote-4)[4] а право непозитивное (естественное) руководило жизнью людей еще до появления позитивного права и государственных образований.

Именно к непозитивному праву восходит ряд правовых принципов (свобода труда, свобода договора, справедливость, равенство, гуманизм и др.). Эти правовые идеи существуют объективно и всегда независимо от того, закреплены ли они в законодательстве и проводятся ли в реальной жизни. Поэтому, характеризуя трудовые отношения в догосударственный период, следует учитывать наличие в правовых отношениях полной свободы, ограниченной только требованиями надпозитивного (в первую очередь божественного) права, а позднее — и правовыми обычаями, в частности связанными с соблюдением норм-запретов (табу).

Период древних княжеств (IX–XIII вв.). Практически невозможно установить точное время возникновения древних княжеств на территории Беларуси. Но первые упоминания о них относятся примерно к IХ–Х вв. н. э. Наиболее крупными княжествами были Полоцкое, Смоленское и Туровское, которые сформировались с центрами в крупных городах.

Эти княжества представляли собой ранние монархии с элементами народной демократии, такими как народные вече, сеймы. Основным источником права в тот период были правовые обычаи, которыми преимущественно и регулировался труд людей. Общественный строй данного периода характеризовался разделением всего населения на две группы: добрые (лучшие, богатые) люди — землевладельцы, торговцы и бедные, меньшие (подлые) — городская беднота и крестьяне. Важной особенностью правового положения населения княжеств являлась личная свобода подавляющего большинства населения, в том числе и бедных земледельцев-крестьян.

Наемный труд уже применялся. Для представителей высшего сословия это могла быть воинская служба или служба князю в различных должностях (конюший, скарбник). При этом переход на службу к другому князю нередко рассматривался как государственная измена. Занятие же другой должности у этого же князя либо князя дружественного государства не влекло неблагоприятных последствий, осуществлялось по милости (с согласия) князя и могло сопровождаться передачей новых земель в собственность или в пользование подданного и сохранением прежних земель.[[5]](#footnote-5)[5]

Вопрос о переходе бедных, черных людей на другие земли, переезде в город, смене рода занятий зависел во многом от наличия у них личной свободы. Бедные собственники-крестьяне (смерды) и лично свободные горожане могли изменять место и род своей деятельности самостоятельно, а в случае их работы по найму — по соглашению с хозяевами. Крестьяне-закупы могли покинуть своего феодала, только полностью с ним расплатившись за арендуемую землю, инвентарь, что практически было сделать невозможно. Кроме того, существовали еще и рабы, холопы или челядь, хотя рабство в стране не было распространено. Среди источников рабства В. М. Игнатовский называет плен, самопродажу в рабство, происхождение от зависимых, проступки, неоплаченные долги.[[6]](#footnote-6)[6]

Древнему русскому и белорусско-литовскому праву было известно такое обязательство, опосредующее трудовой наем, как договор закупничества. По этому договору, который регламентировался Русской Правдой,[[7]](#footnote-7)[7] свободный крестьянин, становясь закупом, обязывался отработать предоставленную господином купу (денежные ценности, орудия труда и другие материальные ценности), выполняя в хозяйстве господина определенную работу в течение конкретного срока. Закуп нес ответственность за ущерб, причиненный имуществу господина. Господин был обязан предоставить купу или земельный участок (отарицу) и вправе был требовать от закупа выполнения работы и бить «про дело», т. е. при наличии к тому оснований.

Как отмечает М. Ф. Владимирский-Буданов, наем в услужение по Русской Правде «только тогда не вел к холопству для нанимающегося, когда это было именно выговорено в договоре».[[8]](#footnote-8)[8] Холопы не обладали право- и дееспособностью, поэтому и права переводиться на другую работу у них не было — была только обязанность работать. Место и род их занятий определял хозяин, осуществляя права собственника (правомочия пользования, владения и распоряжения).

Такое положение сохранялось до XIV в. Но с возникновением относительно централизованного государства — Великого княжества Литовского — место правовых обычаев и Русской Правды на землях Беларуси заняло законодательство Великого княжества.

Период Великого княжества Литовского (конец ХIII — середина XVI в.). В конце XIII — начале XIV в. ряд белорусских, украинских и прибалтийских княжеств объединились, образовав крупное восточно-европейское государство — Великое княжество Литовское, или Белорусско-Литовское государство. Причины такого объединения были в основном политические — борьба с общими внешними врагами — татарами на востоке и с немецкими орденами на западе.

Как указывает Ф. И. Леонтович, Великое княжество Литовское «обнимало собою, кроме собственно Литвы, «самую коренную и древнейшую Русь: Киевскую, Северную, Волынскую, Полоцкую и Туровскую земли, то есть территорию зарождения и развития всех правовых институтов древней Руси (Русской Правды)».[[9]](#footnote-9)[9] Данное государство представляло собой феодальную сословную монархию, возглавляемую великим князем, отношения которого с удельными князьями строились на основе сюзеренитета-вассалитета.

Среди источников права, регулирующих трудовые отношения, наряду с правовыми обычаями стали активно издаваться и применяться нормативно-правовые акты (привилеи — «частные законы», магдебургское право в городах, а позднее — Статуты). Эти акты фиксировали древние белорусско-литовские правовые обычаи, корректируя их с учетом изменяющихся общественных отношений. Как отмечает И. А. Юхо, к XVI в. «получили значительное развитие нормы, регулирующие … обязанности, связанные с работой по найму...».[[10]](#footnote-10)[10]

В этот период сохранялись все те же два основных слоя людей: лучшие и подлые. Но каждая из этих групп делилась на значительное число более мелких. Положение служилых феодалов существенно не изменилось. Они по-прежнему могли переходить на службу к другому князю, хотя и в пределах Великого княжества Литовского. В законодательстве закреплялось, что «князья, паны и бояре могут отлучаться в чужие земли, кроме земель неприятельских, лишь бы в их отсутствие служба великокняжеская (т. е. воинская) с их имений нисколько не страдала».[[11]](#footnote-11)[11] Кроме того, согласно арт. 15 раздела третьего Статута Великого княжества Литовского 1529 г. при таком переходе княжеские слуги теряли права на переданные им земли и имения.[[12]](#footnote-12)[12] В арт. 30 раздела третьего Статута 1588 г. эта норма была усовершенствована, и закрепила повышенные гарантии переходящих к другим господам служащих: «Если бы который из подданных наших, будучи народу шляхетского, у князей или у панов, либо у кого иного выслужил лежачее имение, и будучи того имения владельцем, он сам либо потомки его, а потом хотел бы прочь, тогда можно будет ему и потомкам его уйти прочь, куда пожелает, со всей живностью, имуществом и со всем своим приобретением и издержками или постройками, что было в то имение вложено...».[[13]](#footnote-13)[13]

Существенные изменения произошли в положении крестьян, поскольку активно шел процесс их закрепощения феодалами. По словам В. М. Игнатовского, «…собственник боялся, что юридически свободный крестьянин перейдет на землю другого собственника или на незанятую совсем, спасаясь от трудностей жизни. С первой половины XV в. уже начинается юридическое притеснение свободных крестьян. Господствующий класс правдами и неправдами начинает сражаться с правом крестьянина на свободный уход».[[14]](#footnote-14)[14] Закрепощение крестьян осуществлялось поэтапно: началось с Привилея Казимира 1457 г. и Судебника Казимира 1468 г. и окончательно завершилось с принятием и реализацией Статута Великого княжества Литовского 1588 г. Так, ст. 24 Судебника Казимира содержала следующую норму: «А который будеть люди выводити, а любо челядь невольную, а ухватять с лицом — того на шыбеніцу (виселицу. — К. Т.)».[[15]](#footnote-15)[15]

К XVI в. еще оставались некоторые категории лично свободных крестьян, такие как закупы и похожие.[[16]](#footnote-16)[16] Но первые практически не могли расплатиться с феодалом за землю и покинуть ее, а в отношении вторых в арт. 13 раздела двенадцатого Статута 1588 г. были предусмотрены специальные меры по закрепощению. Так, устанавливалось, что «если похожий проживал в имении одного и того же владельца десятилетний срок, то он лишался права свободного выхода, а должен был, кроме возврата полученной при первоначальном поселении ссуды, откупиться еще от службы десятью копами грошей...».[[17]](#footnote-17)[17] В арт. 12 раздела двенадцатого Статута Великого княжества Литовского 1588 г. предусматривались продолжительные сроки сыска беглых зависимых крестьян (10 и 20 лет), а в отношении беглой челяди дворной сыск вообще не ограничивался.[[18]](#footnote-18)[18]

Вместе с тем в Статуте 1588 г. содержались и некоторые прогрессивные нормы, закрепляющие правовое положение бедных слоев населения. Так, из известных ранее праву четырех источников рабства сохранялся только один — пленные (арт. 21 раздела двенадцатого).[[19]](#footnote-19)[19] Кроме того, разработчики третьего Статута попытались урегулировать механизм (процедуру) найма, в том числе перехода на другую работу. В частности, арт. 24 раздела двенадцатого Статута устанавливал для перехода на новую работу следующие требования:

— получение у старого хозяина открытого листа о том, «что тот слуга или челядинец, служивший у него, отошел от него честно». При неосновательном отказе хозяина предусматривалась специальная процедура перехода без его согласия — произведение записи в книге во вряде и со свидетельства возного;

— новый хозяин должен был уведомлять вряду о новых «наймитах» и об их жизни и «вписывать это в реестры врядовые».[[20]](#footnote-20)[20]

Артикулом 22 раздела двенадцатого Статута 1588 г. регулировалась «аренда рабов». Следует согласиться с американским ученым Р. Хелли, что этот институт, по-видимому, существовал, притом не только на бумаге, но и в действительности,[[21]](#footnote-21)[21] поскольку Статут включал большинство древних правовых норм — норм обычного права.

Необходимо упомянуть и о нормах двух первых Статутов, запрещающих чужеземцам (и даже из соседних с Великим княжеством Литовским) занимать государственные должности в княжестве и приобретать там земли и имения. Правда, с заключением Люблинской унии 1569 г., данные ограничения не стали распространяться на поляков.

По сравнению с крестьянами горожане (ремесленники, торговцы, чиновники) пользовались свободой передвижения, выбора рода занятий, что находило отражение, кроме общегосударственного законодательства, и в магдебургском праве.[[22]](#footnote-22)[22]

Завершая краткий обзор правового регулирования трудовых отношений в период существования Великого княжества Литовского, подчеркнем, что законодательство, принятое в этот период (особенно Статут 1588 г.) продолжало действовать с некоторыми изменениями на протяжении еще примерно двух с половиной веков на территориях современной Беларуси, Украины, Литвы и части западной России.

Период Речи Посполитой двух народов (1569–1795). Речь Посполитая двух народов (далее — Речь Посполитая) как союз двух государств (Великого княжества Литовского и Польши) возникла с заключением Люблинской унии 1569 г. Речь Посполитая представляла собой федеративную монархию с элементами шляхетской демократии.

В этот период практически все крестьяне были закрепощены. Их положение еще более ухудшилось, поскольку количество налогов, барщины возрастало, а законодательство защищало исключительно интересы шляхты, особенно крупных землевладельцев. За шляхтой и за горожанами право менять род занятий сохранялось, как и в период самостоятельности Великого княжества Литовского.

3 мая 1791 г. была принята Конституция Речи Посполитой, которая может считаться и первым Основным законом Беларуси. В Конституции 1791 г. помимо закрепления основ государственного (конституционного) строя гарантировались политические и некоторые социально-экономические права и привилегии, прежде всего для зажиточного дворянства и мещан, сохранялась зависимость крестьян от помещиков, но провозглашалась опека права и правительства над крестьянами. В разделе IV этого документа закреплялся принцип договорного регулирования отношений крестьян и панов.[[23]](#footnote-23)[23]

Правда, просуществовал этот Основной закон недолго. Уже в 1793 г. была принята новая Конституция. В 1793 и 1795 г. при короле Станиславе Августе последовательно были произведены второй и третий разделы Речи Посполитой.

Период Российской империи (1795–1918). После третьего раздела Речи Посполитой на белорусских, украинских и литовских землях, вошедших в состав Российской империи, продолжали действовать местные законы и, в частности, Статут Великого княжества Литовского 1588 г. с изменениями, а также обычное право. Поэтому длительное время правовое регулирование трудовых отношений не претерпевало существенных изменений.

С 1830‑х годов XIX в., когда прекратил действовать Статут Великого княжества Литовского 1588 г. на большей части белорусских земель, важное значение в регулировании трудовых отношений приобретает законодательство Российской империи. Но до 1835 г. в России не существовало закона, регулирующего вопросы свободного найма работников. До второй половины XIX в. в сфере труда господствовало крепостное право, причем оно охватывало не только значительную часть крестьянства, но и рабочих. Так, в начале XIX столетия в России из 95 000 рабочих было всего 45 625 вольнонаемных, т. е. меньше половины.[[24]](#footnote-24)[24] Остальные рабочие — это в основном бывшие крепостные крестьяне, принудительно переведенные на работу на заводы и фабрики. На вотчинных фабриках (принадлежавших помещикам-дворянам) рабочая сила обеспечивалась повелением самого помещика о поручении крепостным крестьянам работы на его фабриках. Владельцы посессионных фабрик (не дворяне) пользовались предоставленным им петровским указом от 18 января 1721 г. правом покупать целые села и деревни для фабрик «дабы те деревни всегда были уже при тех заводах неотлучно». Юридическое положение рабочих вотчинных и посессионных фабрик отличалось. Так, рабочие вотчинных заводов по своему статусу были близки к крепостным крестьянам, т. е. защитой закона в трудовых отношениях вообще не пользовались и были бесправны. В то же время посессионные рабочие не могли быть отделены предпринимателем от фабрики, переведены на другую фабрику или на сельскохозяйственные работы, имели право на «достаточную плату за труд».[[25]](#footnote-25)[25] Но фактическое положение рабочих на обоих видах заводов было весьма тяжелым и схожим. А положение рабочих на белорусских землях было настолько плохо, что, по свидетельству Н. Тургенева, «вызывало сострадание даже русских крепостных».

Некоторое улучшение в правовом положении рабочих наступило только в XIX в., когда указами 1824 и 1835 гг. было разрешено увольнение рабочих «в другие звания, по просьбе фабрикантов».[[26]](#footnote-26)[26] Но, понятно, что это не вело автоматически к улучшению их фактического положения. Кроме того, многие правила данных актов остались только на бумаге. 24 мая 1835 г. император утверждает «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму»,[[27]](#footnote-27)[27] подготовленное по инициативе князя Голицина. В данном положении в качестве общего правила закрепляется наем работников по срочному договору (не более срока действия паспорта), невозможность увольнения по инициативе работника до окончания его срока и ряд других реакционных правил. Отношения при переводах в данном акте не регулировались, а это значит, что на практике вопрос перевода решал сам фабрикант, поскольку работник стоял перед дилеммой: соглашаться на предлагаемую работу или быть уволенным и остаться без средств к существованию. Но и такое право выбора было лишь у вольнонаемного работника: за крепостного все решал его хозяин (помещик или фабрикант) под угрозой физического насилия, каторги или ареста. Вплоть до отмены крепостного права 19 февраля 1861 г. сфера наемных отношений на белорусских землях, входящих в состав Российской империи, была весьма узкой из-за господства принудительного труда; законодательство практически не вмешивалось в регулирование трудовых отношений между владельцами фабрик и рабочими.

Рассматриваемый исторический период (весь XIX — начало XX в.) характеризуется тем, что именно в это время сначала в Западной Европе, а затем и в России (а в ее составе и в Беларуси) стало развиваться так называемое рабочее (социальное, фабрично-заводское, промышленное) законодательство, которое только в XX в. стало повсеместно именоваться трудовым. Интересно, что в дореволюционной России под трудовым правом иногда подразумевали крестьянское, обычное народное право.[[28]](#footnote-28)[28]

Во второй половине XIX в. общие правовые нормы о наемном труде составляли еще часть гражданского права, а именно институт цивильного права договор личных услуг. Данное обязательство регулировалось в Своде законов гражданских (далее — СЗГ), составлявшем ч. 1 т. X Свода законов Российской империи, а применительно части белорусских земель — в Своде гражданских узаконений губерний прибалтийских.[[29]](#footnote-29)[29] На территории Царства Польского, куда входила также часть белорусских земель, действовал Кодекс Наполеона, ст. 1710, 1779 и 1780 которого регулировали вопросы найма услуг и работ.[[30]](#footnote-30)[30] Особенности трудовых отношений (отношений найма) с отдельными категориями работников (фабричными рабочими, шахтерами, сельскохозяйственными рабочими и др.) регулировались в России уставами горным и о промышленности, Положением о найме на сельские работы, а также иными специальными законами.

Интересно, что ни в одном из указанных выше кодифицированных актов, регулирующих и вопросы наемного труда, даже не упоминалось о переводах, а переход наемного работника к другому нанимателю осуществлялся по процедуре «увольнение-найм». При этом договор личных услуг был, как правило, срочным и заключался на срок до пяти лет (ст. 2214 СЗГ), поэтому закон воспрещал до наступления срока найма нанявшемуся отходить от хозяина, а последнему — отсылать, т. е. увольнять нанявшегося (ст. 2238 СЗГ). Нанявшемуся также запрещалось без ведома своего хозяина брать или отправлять чужую работу (ст. 2232 СЗГ).[[31]](#footnote-31)[31] Согласно ст. 4199 Свода гражданских узаконений губерний прибалтийских никто не был вправе нанимать слугу, находящегося в услужении у другого, прежде получения им надлежащего свидетельства об отпуске; тем более не дозволялось переманивать слуг.[[32]](#footnote-32)[32] Кстати, это последнее правило весьма напоминает положение, содержавшееся еще в арт. 24 раздела двенадцатого Статута Великого княжества Литовского 1588 г.

3 июля 1886 г. в Российской Империи был принят специальный закон, регулирующий отношения по найму рабочих. Как отмечает А. Н. Быков, договор фабричного найма «до 1886 г. регулировался общими положениями законов гражданских»,[[33]](#footnote-33)[33] т. е. Х тома Свода законов. И хотя данный закон по-прежнему не регулировал процедуру переводов, переход рабочего от одного фабриканта к другому был возможен. По закону, если договор найма был заключен на неопределенный срок, каждая из сторон могла его расторгнуть, уведомив другую за две недели.[[34]](#footnote-34)[34]

В качестве примера специального законодательства Российской Империи, распространяющегося только на одну категорию наемных работников и регулирующего трудовые отношения, можно назвать Положение о найме на сельские работы.[[35]](#footnote-35)[35] Это положение распространялось, в частности на Виленскую, Гродненскую, Ковенскую, Минскую, Могилевскую, Смоленскую губернии. В то же время аналогичные отношения в Клецкой, Люблинской и Полоцкой губерниях, входящих в Царство Польское, регулировались специальным Уложением, а также Кодексом Наполеона. Положение о найме на сельские работы (далее — Положение) было довольно совершенным по тем временам актом законодательства о личном найме. В нем содержались и диспозитивные нормы (например, ст. 12, 17, 21). Договор мог быть заключен как в устной, так и в письменной форме (ст. 12). Существенными условиями договора были только срок и наемная (рядная) плата, остальные условия включались в договор по соглашению сторон (ст. 21–27). Положение запрещало нанимателю выдавать наемную плату в натуральной форме под угрозой уголовной ответственности, а за задержку выплаты рядной платы устанавливалась пеня — «по полукопейке с рубля недоданной суммы за каждый день просрочки» (ст. 45).[[36]](#footnote-36)[36] Статья 38 Положения запрещала работнику отлучаться без дозволения работодателя и принимать на себя без его согласия чужую работу. Но эта норма касалась только срочных договоров, и из нее имелись исключения, связанные с нарушением нанимателем прав работника. Если же договор был бессрочный, то каждая сторона могла его расторгнуть, уведомив об этом другую «не менее как за две недели, если в самом договоре не было условлено для предварения другого срока» (ст. 65). Интересно, что близкое по содержанию правило содержится в настоящее время в ч. 1 ст. 40 ТК Беларуси и в ч. 1 ст. 80 ТК РФ. Положение, противодействуя «переманиванию» рабочих, закрепляло также, что наниматель, принявший к себе рабочего, зная, что он связан договором на то же время с другим нанимателем, обязан был вознаградить последнего за все причиненные ему самовольным уходом рабочего убытки (ст. 47). Нормы, регулирующие трудовые отношения, содержались и в некоторых иных актах законодательства, распространяющихся на отдельные категории работников (шахтеров, торговых агентов, моряков и др.).[[37]](#footnote-37)[37]

Таким образом, в дореволюционный период (во всяком случае до середины XIX в.) трудовые отношения в Беларуси во многом регулировались древним белорусско-литовским законодательством (Статут Великого княжества Литовского 1588 г.), а с середины XIX до начала XX в. — гражданским и фабрично-заводским законодательством Российской империи.

Период возрождения государственности Беларуси и советский период (1918–1991). Белорусская Народная Республика, возникшая в 1918 г. и просуществовавшая менее года, не успела сформировать собственного трудового законодательства. Но важным достижением Правительства БНР является провозглашение независимости Беларуси, а в области трудового права — установление восьмичасового рабочего дня.

Окончательное формирование и развитие отрасли белорусского трудового права связано с учреждением в 1918–1919 гг. и существованием советской Беларуси (ССРБ, Литовско-Белорусская ССР, БССР).

КЗоТ РСФСР 1918 г. даже до создания СССР применялся на территории Беларуси, входившей в то время в состав РСФСР на правах автономной области. Как писал об этом кодексе К. М. Варшавский, «основою трудового отношения становится вместо договора, т р у д о в а я п о в и н н о с т ь: распределение рабочей силы производится по предписанию подлежащего государственного органа, обязательного как для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить».[[38]](#footnote-38)[38] 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...».[[39]](#footnote-39)[39] Данный Кодекс помимо закрепления норм о трудовой повинности регулировал порядок предоставления труда, предварительное испытание, переводы и увольнения трудящихся, включал разделы, посвященные вознаграждению за труд, рабочему времени и охране труда.[[40]](#footnote-40)[40]

Окончание гражданской войны и переход к нэпу совпали с образованием СССР и принятием КЗоТ РСФСР 1922 г., действие которого по ст. V постановления ВЦИК о введении его в действие[[41]](#footnote-41)[41] было официально распространено на территорию Беларуси (а точнее — на восточную ее часть, так как западная Беларусь по Рижскому мирному договору 1921 г. до 1939 г. являлась частью Польши). Использование трудовой повинности в ст. 11 КЗоТ 1922 г. ограничивалось исключительными случаями и могло вводиться специальными постановлениями СНК. А на определенные категории граждан трудовая повинность вообще перестала распространяться (несовершеннолетние, инвалиды и т. д.). В новом трудовом кодексе содержалось много диспозитивных норм, проводились принципы свободы труда и свободы трудового договора in favorem.

Сравнительный анализ КЗоТ 1922 г. с КЗоТ 1918 г. свидетельствует о более удачной его структуре и значительном прогрессе в плане полноты (комплексности) правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Так, нормы о трудовом договоре были сгруппированы законодателем в разделе V КЗоТ 1922 г. вместо трех разделов в КЗоТ 1918 г. В КЗоТ 1922 г. были урегулированы коллективные трудовые отношения, а также отношения по разрешению трудовых споров. В Кодекс были включены разделы, посвященные гарантиям и компенсациям, времени отдыха, ученическому договору, которые отсутствовали в КЗоТ 1918 г.

Начало следующего этапа советского периода развития белорусского трудового законодательства некоторые авторы связывают с 1929 г.,[[42]](#footnote-42)[42] когда Постановлением ЦИК и СНК БССР от 27 июля 1929 г. КЗоТ 1922 г. был изложен в новой редакции.[[43]](#footnote-43)[43] Этой реформой в КЗоТ 1922 г. были внесены существенные изменения, и именовался законодательный акт уже Кодексом о труде БССР, а не Кодексом законов о труде РСФСР. Таким образом, с определенной долей условности можно считать Кодекс о труде БССР 1929 г. первым собственным трудовым кодексом Республики.

Хотя в Кодексе о труде БССР 1929 г. несколько изменилась нумерация статей и наименование сторон трудового договора (вместо нанимающегося — рабочие и служащие; термин «наниматель» в отдельных статьях заменен словом «администрация»), глобальных (концептуальных) изменений в регулировании трудовых и связанных с ними отношений данной реформой не производилось.

1930–1960‑е годы в СССР характеризовались усилением государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений, локальное регулирование уступало место централизованному, возродился институт трудовой повинности. Так, отказ специалистов, в частности инженерного состава, от переброски на периферию, производимой в ведомственном порядке, мог повлечь применение дисциплинарного и общественного воздействия; отказ же от выполнения распоряжения Наркомтруд о направлении на периферию — привлечение к уголовной ответственности по ч. 2 ст. 112 УК РСФСР.[[44]](#footnote-44)[44]

В 1930‑х годах усилилось вмешательство государства не только в регулирование собственно трудовых отношений (наемного труда), но и в область труда иных категорий населения, в частности колхозников. Это связано с ускоренным проведением коллективизации на рубеже 1920–1930‑х годов.[[45]](#footnote-45)[45] Но крестьяне шли неохотно в колхозы, а впоследствии начали выходить из них. В связи с этим правительство предприняло шаги по внеэкономическому ограничению свободы колхозников покидать артели. Так, по Инструкции СНК СССР 1933 г. паспортизация на колхозников не распространялась. Это влекло существенное ограничение права членов колхоза на труд. Колхозник не мог по своей инициативе не только перевестись на другое предприятие, но и уволиться по собственному желанию и устроиться на новую работу, поскольку прием на работу без паспорта был запрещен. Как верно отмечает О. М. Вербицкая, сложилась «система внеэкономического прикрепления крестьян к колхозам».[[46]](#footnote-46)[46] Эта система, напоминающая во многих чертах крепостное право, просуществовала до конца 1950‑х годов, когда началась постепенная паспортизация сельского населения.

С началом второй мировой войны в СССР был принят ряд чрезвычайных нормативно-правовых актов, которые существенно ограничивали конституционные права граждан. Таковы указы Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переводе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений», от 17 июля 1940 г. «О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях», от 19 октября 1940 г., «О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных работников с одного предприятия и учреждения в другие» и ряд других актов, «запретивших под угрозой судебной ответственности самовольный уход с работы, допускавших перевод в обязательном порядке квалифицированных работников с одних предприятий в другие, из одной местности в другую и т. д.».[[47]](#footnote-47)[47] Другими словами, были запрещены переводы и увольнения по инициативе работника.[[48]](#footnote-48)[48] За самовольный уход с работы предусматривалось наказание в виде лишения свободы на срок от двух до четырех месяцев.

Именно к 1930–1940 годам относится появление еще одной формы принудительного труда и трудовой повинности — временных переводов как разновидностей дисциплинарных взысканий. Как отмечают А. К. Безина и В. И. Никитинский, в 1930‑х годах судебная практика стала признавать непредусмотренные законом переводы-взыскания законными, «мотивируя это тем, что перевод является более мягкой мерой взыскания, чем увольнение».[[49]](#footnote-49)[49] Позднее это положение было закреплено и в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных СНК СССР 1941 г.,[[50]](#footnote-50)[50] а со временем и в КоТ БССР.

После ХХ съезда КПСС «были восстановлены многие правовые гарантии для рабочих и служащих».[[51]](#footnote-51)[51] 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»[[52]](#footnote-52)[52] были отменены ограничения в праве работников оставить работу по собственному желанию, обязательные переводы на другую постоянную работу, а также судебная ответственность за прогул. Чрезвычайные законы 1940 г. признаны утратившими силу, и осужденные по ним лица были освобождены от отбывания наказания, возбужденные уголовные дела прекращены, а судимости сняты.

Хотя сверхжесткие законоположения сталинского периода и были к концу 1950‑х годов отменены, тем не менее многие проявления принудительного труда продолжали существовать: принудительное распределение выпускников вузов, временные переводы как дисциплинарные взыскания и ряд других. Правовой основой регулирования трудовых отношений в Республике Беларусь до 1970‑х годов оставался существенно «подкорректированный» ведомственными актами и внесенными в него изменениями КоТ БССР 1929 г.

1970–1991 гг. Начало данного этапа развития советского (а вместе с ним российского и белорусского) законодательства о труде связано с принятием в 1970 г. Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, вступивших в силу 1 января 1971 г.[[53]](#footnote-53)[53]

Вслед за Основами последовало принятие Верховным Советом БССР 23 июня 1972 г. Кодекса законов о труде Белорусской ССР,[[54]](#footnote-54)[54] который вступил в силу 1 октября 1972 г. Основы и КЗоТ БССР 1972 г., несомненно, внесли определенные новеллы в регулирование трудовых и связанных с ними отношений. Кодификация затронула практически все институты трудового права, анализ которых выходит за рамки настоящей статьи. Подчеркнем лишь детальную регламентацию в КЗоТ 1972 г. отношений, входящих в правовые институты трудового договора, охраны труда, а также особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних).

КЗоТ 1972 г., как и ранее действовавшие в Белоруссии законы о труде (КЗоТ РСФСР 1918 г., 1922 г., КоТ БССР 1929 г.), распространял свое действие только на отношения найма, т. е. отношения, основанные на трудовом договоре. Соответственно КЗоТ не регулировал отношения между колхозниками и колхозами. Эти отношения входили в предмет колхозного или кооперативного права и должны были регулироваться Примерным уставом колхоза, иным специальным законодательством, уставом колхоза (ст. 3 КЗоТ 1972 г.). Только позднее в ст. 2 КЗоТ была помещена норма о регулировании трудовых и связанных с ними отношений, основанных на членстве, законодательством о труде. Но одновременно в КЗоТе колхозам была предоставлена широкая сфера локального нормотворчества. На иное, нередко более жесткое, чем в КЗоТ, регулирование трудовой деятельности колхозников ориентировала и ст. 25 Закона СССР от 26 мая 1988 г. «О кооперации в СССР».[[55]](#footnote-55)[55] Только с принятием ТК Беларуси 1999 г. на отношения, основанные на членстве, в том числе в колхозах, было полностью распространено законодательство о труде. По смыслу ч. 2 ст. 4 ТК Беларуси в учредительных документах и иных локальных нормативных актах данных организаций могут устанавливаться иные правила, если они улучшают положение членов (участников) по сравнению с законодательством о труде.

В 1988 г. были внесены существенные изменения в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а также во все КЗоТ союзных республик, в том числе и в КЗоТ БССР. В частности, данной реформой были разграничены три самостоятельные категории: перевод, перемещение и изменение существенных условий труда, что позволило Р. З. Лившицу высказать идею о появлении нового подинститута трудового права — «изменение трудового договора». Изменениям были подвернуты и многие другие нормы КЗоТ.

Вскоре после данной законодательной реформы последовал распад СССР, провозглашение независимости Беларуси, новый период развития всей правовой системы, а вместе с ней и трудового законодательства.

Период независимости Беларуси (с 1991 г.). Данный исторический этап развития белорусского законодательства следует отсчитывать с момента принятия Верховным Советом БССР 27 июля 1990 г. Декларации «О государственном суверенитете БССР».[[56]](#footnote-56)[56] Через год ей был придан статус конституционного закона, а 15 марта 1994 г. принята Конституция Республики Беларусь.

Следующая значительная реформа трудового законодательства была осуществлена в Беларуси сразу после аналогичной реформы в России. Так, законом от 15 декабря 1992 г.[[57]](#footnote-57)[57] были внесены существенные изменения в КЗоТ 1972 г., которым Кодекс по существу излагался в новой редакции. Данной реформой были затронуты почти все статьи КЗоТ. Из наиболее значимых изменений можно обозначить следующие:

— уточнены задачи трудового законодательства, среди которых появилась задача развития социального партнерства между работниками и нанимателями;

— сфера действия трудового законодательства распространена с определенными особенностями на трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах негосударственных форм собственности;

— профсоюзы лишены государственных функций (таких как принятие норм трудового права, разрешение коллективных трудовых споров);

— расширено индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений, предусмотрена возможность заключения контрактов с отдельными категориями работников;

— правилом стала полная, а не ограниченная материальная ответственность работников за вред, причиненный нанимателям, и другие новеллы.[[58]](#footnote-58)[58]

Последняя веха в развитии белорусского трудового законодательства связана с подготовкой и принятием ныне действующего Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г. Разработка пятого по счету кодифицированного акта о труде, действующего на территории Беларуси, началась в 1993 г. Первоначальный вариант ТК Беларуси, задумывавшийся как рыночно ориентированный кодекс-энциклопедия («максикодекс»), разрабатывался рабочей группой под руководством В. И. Кривого и в июне 1996 г. был одобрен Верховным Советом Республики Беларусь в первом чтении.[[59]](#footnote-59)[59] После 1996 г. проект ТК был существенно сокращен, сближен с правительственным проектом ТК РФ и в таком варианте принят в 1999 г.

Укажем лишь на основные моменты, свидетельствующие об учете в ТК Беларуси советских и зарубежных исторических традиций.

Во-первых, сам факт принятия нового кодекса взамен прежнего свидетельствует об учете советских традиций законотворческого процесса, тогда как в некоторых постсоветских странах (например, в Латвии и Эстонии) избран путь принятия законов по отдельным институтам трудового права без кодификации законодательства о труде.

Во-вторых, сохранены с некоторыми корректировками многие правовые институты и традиционные подходы к регулированию тех или иных групп отношений трудового права (перечневый способ определения оснований увольнения по инициативе нанимателя, свобода увольнения по желанию работника, по трудовому договору на неопределенный срок, конкретный перечень дисциплинарных взысканий, отсутствие перечня составов дисциплинарных проступков и т. п.).

В-третьих, учтен исторический опыт развития зарубежного трудового права в части закрепления лишь минимальных трудовых гарантий, которые могут расширяться в коллективно-договорном, индивидуально-договорном и локальном порядке; недействительности трудового договора; большей гибкости в регулировании трудовых отношений (например, с руководителями организаций, в организациях с иностранными инвестициями), возмещения морального вреда и по другим позициям.

Более детальная характеристика новелл ТК Беларуси 1999 г. выходит за рамки настоящей статьи.[[60]](#footnote-60)[60]

В заключение рассмотрения истории развития трудового законодательства Беларуси можно сделать следующие выводы:

— правовое регулирование трудовых отношений на территории Беларуси насчитывает столетия (со времен древних белорусских княжеств);

— огромный импульс развитию регулирования трудовых отношений в Беларуси придал переход от правовых обычаев к писаному праву (грамотам, привилеям), а также распространение на территории белорусских городов магдебургского права;

— особую историко-правовую ценность представляют собой три систематизации законодательства, проведенные в Великом княжестве Литовском в XVI в., в результате которых были приняты своды законов — Статуты 1529, 1566 и 1588 гг. Причем Статут 1588 г. продолжал действовать и применяться на протяжении примерно двух с половиной веков на территории современной Беларуси, Украины, Литвы и части западной России;

— окончательное формирование и развитие самостоятельной отрасли белорусского трудового права связано с учреждением на рубеже 1918–1919 гг. и существованием советской Беларуси, в которой первоначально применялись КЗоТ РСФСР 1918 г. и 1922 г., а затем были приняты собственные кодексы: КоТ 1929 г. и КЗоТ 1972 г.

— приобретение независимости после распада СССР, развитие рыночных отношений и ряд иных факторов обусловили процесс очередной кодификации законодательства о труде, завершившийся принятием ТК Беларуси 1999 г.;

— многие ранее действовавшие на территории Беларуси нормы права (как дореволюционного, так и советского периодов) могут быть учтены и даже восстановлены в процессе дальнейшего реформирования законодательства о труде.

В завершение отметим, что обращение к истории трудового права не только обогатит трудовое законодательство Беларуси и России, но и позволит учесть недостатки, ошибки в правовом регулировании трудовых отношений, избежав их в будущем.

**Список литературы**

[[61]](#footnote-61)[1] См., напр.: Войтик А. А., Курылева О. С., Томашевский К. Л. Проект закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» нуждается в дальнейшем совершенствовании // Юстиция Беларуси. 2005. № 5. С. 42–46; Кривой В. И. Концепция Трудового права Беларуси и ее перспективы // Промышленно-торговое право. 2003. № 3. С. 13–23.

[[62]](#footnote-62)[2] Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. Учеб. пос. М., 2001. С. 5; Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 11; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Учеб. В 2 т. Т. I. М., 2003. С. 8–9.

[[63]](#footnote-63)[3] Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. СПб., 1999. С. 5.

[[64]](#footnote-64)[4] См., напр.: Трубецкой Е. Н. Энциклопедия права. СПб., 1999. С. 96.

[[65]](#footnote-65)[5] Курс российского трудового права. С. 37.

[[66]](#footnote-66)[6] Ігнатоўскі У. М. Кароткі нарыс гісторыі Беларусі. Мн., 1992. С. 59–60.

[[67]](#footnote-67)[7] Российское законодательство Х–ХХ веков. В 9 т. / под общ. ред. О. И. Чистякова. Т. 1. М., 1984. С. 27–130.

[[68]](#footnote-68)[8] Владимирский-Буданов М. Ф. Обзор истории русского права. 7‑е изд. Киев, 1915. С. 607.

[[69]](#footnote-69)[9] Леонтович Ф. И. Очерки истории литовско-русского права. Вып. I. СПб., 1894. С. 3.

[[70]](#footnote-70)[10] Юхо Я. А. Кароткі нарыс гісторыі дзяржавы і права Беларусі. Мн., 1992. С. 187.

[[71]](#footnote-71)[11] Живописная Россия: Отечество наше в его земельном, историческом, племенном, экономическом и бытовом значении. Литовское и Белорусское Полесье. Репринтное воспроизведение изд. 1882 г. 2‑е изд. Мн., 1994. С. 297.

[[72]](#footnote-72)[12] Статут Великого княжества Литовского 1529 года / под ред. К. И. Яблонскиса. Мн., 1960. С. 52.

[[73]](#footnote-73)[13] Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: Тэксты. Даведнік. Каментарыі. Мн., 1989. С. 369.

[[74]](#footnote-74)[14] Ігнатоўскі У. М. Кароткі нарыс гісторыі Беларусі. С. 106.

[[75]](#footnote-75)[15] Цит. по: Юхо Я. А. Крынiцы беларуска-лiтоўскага права. Мн., 1991. С. 74.

[[76]](#footnote-76)[16] Ігнатоўскі У. М. Кароткі нарыс гісторыі Беларусі. С. 107.

[[77]](#footnote-77)[17] Архив Юго-Западной России. Ч. 6. Т. 1. Киев, 1876. С. 75.

[[78]](#footnote-78)[18] Статут Вялікага княства Літоўскага 1588. С. 442.

[[79]](#footnote-79)[19] Там же. С. 444.

[[80]](#footnote-80)[20] Там же. С. 445. — «Врядами» в то время именовались местные органы власти, «возными» — должностные лица земского правительства, а «наймитами» — слуги, паробки, которых нанимали ремесленники, торговцы и купцы для работы в городе, т. е. наемные работники в современном понимании.

[[81]](#footnote-81)[21] Хелли Р. Холопство в России 1450–1725 / пер. с англ.; предисл. и науч. ред. А. Б. Каменский. М., 1998. С. 206.

[[82]](#footnote-82)[22] Уместно напомнить, что в 2009 г. Минск отметит 510 лет приобретения магдебургского права.

[[83]](#footnote-83)[23] Вiшнеўскi А. Ф., Юхо Я. А. Гiсторыя дзяржавы i права Беларусi ў дакументах i матэрыалах. Мн., 2003. С. 158–160.

[[84]](#footnote-84)[24] Балицкий Г. В. Фабричное законодательство в России. М., 1906. С. 5.

[[85]](#footnote-85)[25] Там же. С. 9.

[[86]](#footnote-86)[26] Там же. С. 31.

[[87]](#footnote-87)[27] Киселев И. Я. Трудовое право России… С. 2; Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. С. 67.

[[88]](#footnote-88)[28] Качоровский К. Народное право. М., 1906. С. 11, 139.

[[89]](#footnote-89)[29] Свод гражданских узаконений губерний прибалтийских с продолжением 1912–1914 гг. и с разъяснениями. В 2 т. / сост. В. Буковский. Т. II. Рига, 1914.

[[90]](#footnote-90)[30] Ставский Б. И. Гражданские законы губерний Царства Польского. В 2 т. Т. 1. Варшава, 1905. С. 421, 438.

[[91]](#footnote-91)[31] Законы гражданские с разъяснениями Правительствующего Сената и комментариями русских юристов. 4‑е изд. / сост. Н. М. Тютрюмов. СПб., 1913. С. 1495–1504.

[[92]](#footnote-92)[32] Свод гражданских узаконений губерний прибалтийских... С. 1835.

[[93]](#footnote-93)[33] Быков А. Н. Фабричное законодательство и его развитие в России. СПб., 1909. С. 171.

[[94]](#footnote-94)[34] Там же. С. 176.

[[95]](#footnote-95)[35] Свод законов Российской Империи. Т. XII. Ч. 2. СПб., 1893.

[[96]](#footnote-96)[36] К слову, в законодательстве о труде Беларуси такой нормы нет до сих пор.

[[97]](#footnote-97)[37] См.: Законы о личном найме с приложением свода разъяснений по кассационным решениям Сената / сост. Я. А. Канторович. СПб., 1900.

[[98]](#footnote-98)[38] Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 16.

[[99]](#footnote-99)[39] Там же.

[[100]](#footnote-100)[40] См. подробнее: Киселев И. Я. Трудовое право России… С. 120–137.

[[101]](#footnote-101)[41] СУ. 1922. № 70. Ст. 903.

[[102]](#footnote-102)[42] Кривой В. И. Трудовое законодательство Беларуси и России: от одного истока к взаимовлиянию // Судовы веснік. 1999. № 2. С. 59.

[[103]](#footnote-103)[43] СЗ БССР. 1929. № 33. Ст. 191.

[[104]](#footnote-104)[44] Постановление Президиума Верховного Суда РСФСР от 13 июня 1932 г., проток. № 19 и 15 // Труд в золотой промышленности. Сб. важнейших законов и ведомственных распоряжений / сост. Д. Г. Гольман. М., 1935. С. 66.

[[105]](#footnote-105)[45] Нарысы гісторыі Беларусі. У 2 ч. Ч. 2 / М. П. Касцюк, І. М. Ігнаценка, У. І. Вышынскі і інш.; Інстытут гісторыі АНБ. Мн., 1995. С. 165.

[[106]](#footnote-106)[46] Вербицкая О. М. Российское крестьянство: от Сталина к Хрущеву. Середина 40‑х — начало 60‑х годов. М., 1992. С. 20.

[[107]](#footnote-107)[47] Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 50–51.

[[108]](#footnote-108)[48] Березовская Л. Г. Становление и перспективы договорного регулирования учебно-трудовых отношений // Сучаснае беларускае права і правазнаўства: здабыткі, стан, перспектывы: Зборнік навуковых артыкулаў выкладчыкаў і аспірантаў юрыдычнага факультэта. Гродна, 1998. С. 76.

[[109]](#footnote-109)[49] Судебная практика в советской правовой системе / отв. ред. С Н. Братусь. М., 1975. С. 147.

[[110]](#footnote-110)[50] СП СССР. 1941. № 4. Ст. 63.

[[111]](#footnote-111)[51] Акопова Е. М. Современный трудовой договор (контракт). Ростов/Д., 1998. С. 23.

[[112]](#footnote-112)[52] Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10.

[[113]](#footnote-113)[53] Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

[[114]](#footnote-114)[54] Ведамасці Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. 1972. №18. Арт. 266.

[[115]](#footnote-115)[55] Ведомости Верховного Совета СССР. 1988. № 22. Ст. 355.

[[116]](#footnote-116)[56] Ведамасці Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. 1991. № 31. Арт. 536.

[[117]](#footnote-117)[57] Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1993. № 4. Арт. 36.

[[118]](#footnote-118)[58] Кодекс законов о труде Республики Беларусь. Постатейный комментарий / В. И. Кривой, А. А. Луферов, Л. Я. Островский; вступ. ст. А. Соснова. Мн., 1993. С. 3.

[[119]](#footnote-119)[59] Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Мн., 1997. С. 4.

[[120]](#footnote-120)[60] См. подробнее: Томашевский К. Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений и института трудового договора // Государство и право. 2002. № 1. С. 76–83.

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)
7. [↑](#footnote-ref-7)
8. [↑](#footnote-ref-8)
9. [↑](#footnote-ref-9)
10. [↑](#footnote-ref-10)
11. [↑](#footnote-ref-11)
12. [↑](#footnote-ref-12)
13. [↑](#footnote-ref-13)
14. [↑](#footnote-ref-14)
15. [↑](#footnote-ref-15)
16. [↑](#footnote-ref-16)
17. [↑](#footnote-ref-17)
18. [↑](#footnote-ref-18)
19. [↑](#footnote-ref-19)
20. [↑](#footnote-ref-20)
21. [↑](#footnote-ref-21)
22. [↑](#footnote-ref-22)
23. [↑](#footnote-ref-23)
24. [↑](#footnote-ref-24)
25. [↑](#footnote-ref-25)
26. [↑](#footnote-ref-26)
27. [↑](#footnote-ref-27)
28. [↑](#footnote-ref-28)
29. [↑](#footnote-ref-29)
30. [↑](#footnote-ref-30)
31. [↑](#footnote-ref-31)
32. [↑](#footnote-ref-32)
33. [↑](#footnote-ref-33)
34. [↑](#footnote-ref-34)
35. [↑](#footnote-ref-35)
36. [↑](#footnote-ref-36)
37. [↑](#footnote-ref-37)
38. [↑](#footnote-ref-38)
39. [↑](#footnote-ref-39)
40. [↑](#footnote-ref-40)
41. [↑](#footnote-ref-41)
42. [↑](#footnote-ref-42)
43. [↑](#footnote-ref-43)
44. [↑](#footnote-ref-44)
45. [↑](#footnote-ref-45)
46. [↑](#footnote-ref-46)
47. [↑](#footnote-ref-47)
48. [↑](#footnote-ref-48)
49. [↑](#footnote-ref-49)
50. [↑](#footnote-ref-50)
51. [↑](#footnote-ref-51)
52. [↑](#footnote-ref-52)
53. [↑](#footnote-ref-53)
54. [↑](#footnote-ref-54)
55. [↑](#footnote-ref-55)
56. [↑](#footnote-ref-56)
57. [↑](#footnote-ref-57)
58. [↑](#footnote-ref-58)
59. [↑](#footnote-ref-59)
60. [↑](#footnote-ref-60)
61. [↑](#footnote-ref-61)
62. [↑](#footnote-ref-62)
63. [↑](#footnote-ref-63)
64. [↑](#footnote-ref-64)
65. [↑](#footnote-ref-65)
66. [↑](#footnote-ref-66)
67. [↑](#footnote-ref-67)
68. [↑](#footnote-ref-68)
69. [↑](#footnote-ref-69)
70. [↑](#footnote-ref-70)
71. [↑](#footnote-ref-71)
72. [↑](#footnote-ref-72)
73. [↑](#footnote-ref-73)
74. [↑](#footnote-ref-74)
75. [↑](#footnote-ref-75)
76. [↑](#footnote-ref-76)
77. [↑](#footnote-ref-77)
78. [↑](#footnote-ref-78)
79. [↑](#footnote-ref-79)
80. [↑](#footnote-ref-80)
81. [↑](#footnote-ref-81)
82. [↑](#footnote-ref-82)
83. [↑](#footnote-ref-83)
84. [↑](#footnote-ref-84)
85. [↑](#footnote-ref-85)
86. [↑](#footnote-ref-86)
87. [↑](#footnote-ref-87)
88. [↑](#footnote-ref-88)
89. [↑](#footnote-ref-89)
90. [↑](#footnote-ref-90)
91. [↑](#footnote-ref-91)
92. [↑](#footnote-ref-92)
93. [↑](#footnote-ref-93)
94. [↑](#footnote-ref-94)
95. [↑](#footnote-ref-95)
96. [↑](#footnote-ref-96)
97. [↑](#footnote-ref-97)
98. [↑](#footnote-ref-98)
99. [↑](#footnote-ref-99)
100. [↑](#footnote-ref-100)
101. [↑](#footnote-ref-101)
102. [↑](#footnote-ref-102)
103. [↑](#footnote-ref-103)
104. [↑](#footnote-ref-104)
105. [↑](#footnote-ref-105)
106. [↑](#footnote-ref-106)
107. [↑](#footnote-ref-107)
108. [↑](#footnote-ref-108)
109. [↑](#footnote-ref-109)
110. [↑](#footnote-ref-110)
111. [↑](#footnote-ref-111)
112. [↑](#footnote-ref-112)
113. [↑](#footnote-ref-113)
114. [↑](#footnote-ref-114)
115. [↑](#footnote-ref-115)
116. [↑](#footnote-ref-116)
117. [↑](#footnote-ref-117)
118. [↑](#footnote-ref-118)
119. [↑](#footnote-ref-119)
120. [↑](#footnote-ref-120)