**Социалистические трудовые правоотношения и труд лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите**

Р.В. Кирсанов, Омский государственный университет, кафедра трудового права

Основные работы, посвященные трудовому правоотношению, были опубликованы в стране достаточно давно - в конце сороковых - начале восьмидесятых годов. В соответствии с господствовавшими тогда идеологическими установками все вопросы, связанные с применением труда наемных работников, рассматривались в свете концепции социалистических трудовых правоотношений, качественно новых и присущих только социализму.

Л.Я. Гинцбург, анализируя последовательную смену форм социальной организации труда с древнейших времен до появления СССР, останавливается на социалистических трудовых правоотношениях как отношениях общественно-объединенных, по выражению К.Маркса, рабочих, которым принадлежат условия производства, таких отношениях, которые полностью исключают подход к рабочей силе как к товару [1]. С Л.Я. Гинцбургом солидарен В.И. Попов, который писал, что именно при социализме установлен равный доступ всех членов общества к средствам производства, это обеспечивает социально-экономическое равенство [2]. При этом социалистический труд является работой на себя, с опорой на новейшие достижения техники и культуры [3].

Социалистическое трудовое правоотношение всегда противопоставлялось своему антиподу - отношению капиталистическому. Сегодня, после многих лет экономических реформ, когда рабочая сила повсеместно превратилась в объект купли-продажи, а наше государство восприняло многие принципы капитализма, возникает вопрос: существует ли социалистическое трудовое правоотношение сейчас и существовало ли оно вообще когда-либо?

Л.Я. Гинцбург выделял следующие особенности трудового правоотношения вообще (абстрактного трудового правоотношения):

это юридическое выражение отношений, возникающих при кооперации труда;

оно связывает, как минимум, два лица - предприятие и наемного работника на основе свойств свободы и равенства;

имеет имущественный характер;

авторитарно по своей сути;

предполагает соответствующее нормативное закрепление [4].

Что же касается собственно социалистического трудового правоотношения, то оно, во-первых, возникает при социалистической кооперации труда; во-вторых, основано на равноправии работника и предприятия; в-третьих, отличается своеобразным имущественным моментом, по выражению Л.Я. Гинцбурга; в-четвертых, характеризуется сочетанием авторитарности управления производством с участием в нем коллектива работников; в-пятых, отличается своеобразием соотношения с нормой права [5].

Прежде, как уже говорилось выше, социалистическое трудовое правоотношение противопоставлялось капиталистическому в глобальном масштабе как более совершенное, обеспечивающее лучшие условия труда наемного работника. Определенные положения социалистической концепции представляются спорными. В качестве примера можно привести тезис о полном отсутствии эксплуатации работника в процессе труда. Думается, что полностью присвоения продуктов чужого труда, то есть эксплуатации, невозможно избежать в любом случае. Это хорошо видно при сопоставлении размеров приносимой работником прибыли и получаемой им заработной платы. Таким образом, эксплуатация - это неотъемлемый признак абсолютно любого способа прозводства и можно говорить лишь о большей или меньшей ее степени, но никак не о полном устранении.

В России можно в настоящее время наблюдать сосуществование двух видов правоотношений. Одни из них условно можно назвать ``капиталистическими'', другие - "социалистическими". В первую группу входит подавляющее большинство таких связей - типичные отношения по купле-продаже рабочей силы. Оставшаяся часть весьма своеобразна - это трудовые отношния с участием лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите: несовершеннолетних, инвалидов, беременных женщин и женщин с малолетними детьми. Как раз они-то и сходны с социалистическим трудовым правоотношением в плане отсутствия эксплуатации, своеобразия имущественного момента и взаимодействия правовых норм и правоотношений.

Государство, используя труд лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите, в первую очередь не стремится к получению прибыли, а реализует на практике задачи трудового воспитания несовершеннолетних, социальной и трудовой адаптации инвалидов и поддержки материнства и детства.

О трудовом воспитании несовершеннолетних работников, необходимо сказать, что для них законодательством о труде устанавливаются сокращенный рабочий день, пониженные нормы выработки с оплатой, как у взрослых работников при полной продолжительности рабочего дня и т.д. Все это направлено на то, чтобы несовершеннолетние участники трудовых правоотношений были заинтересованы в их дальнейшем продолжении. В данном случае мы можем говорить о наименьшей степени эксплуатации несовершеннолетних работников (хотя совсем избежать ее нельзя и здесь). Согласно ст. 157 КЗоТ РФ, неполное рабочее время и другие льготные условия труда устанавливаются также для работников-инвалидов в соответствии с медицинскими рекомендациями. В ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" говорится, что для инвалидов I и II групп сокращается продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда. Это опять-таки указываеь на меньшую степень эксплуатации работников-инвалидов. Главная задача в данном случае состоит в том, чтобы добиться их трудовой адаптации. То же самое касается женщин. Ст. 162, 164, 169 КЗоТ РФ и другие направлены на обеспечение, скажем так, их номинальной трудовой деятельности, не требующей повышенной физической активности и позволяющей уделять внимание воспитанию детей.

Уменьшение эксплуатации тесно связано со своеобразием имущественного момента, по выражению Л.Я. Гинцбурга, трудовых отношений с участием лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите. Так, использование труда несовершеннолетних работников - это уже не купля-продажа рабочей силы в чистом виде. С учетом всех предоставляемых им льгот стоимость рабочей силы для работодателя намного возрастает, по сравнению с совершеннолетними работниками, которые к тому же обладают большей производительностью труда. От трудовой деятельности инвалидов и женщин с малолетними детьми работодатель тоже получает несоизмеримо меньшую выгоду, чем от иных категорий работников. Вместе с тем нельзя полностью отрицать то, что лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите, как участники трудовых правоотношений продают свою рабочую силу, но на более льготных условиях, нежели все остальные. В этом состоит коренное отличие от социалистического трудового правоотношения, где каждый рабочий получает от общества столько, сколько дал ему, где царствует равенство в распределении предметов потребления по результатам работы [6].

В том, что касается вопросов взаимодействия правоотношений и норм, среди правоведов до сих пор не наблюдается единства мнений, особенно в ответе на вопрос: что появилось раньше - норма или правоотношение? Сегодня имеются три различных взгляда на данную проблему. Сторонники первого (С.С. Алексеев и др.) утверждают, что правоотношение представляет собой возникающую на основе правовых норм связь, то есть признается, что первой появилась норма, а не правоотношение [7]. Е.Б. Пашуканис и Л.Я. Гинцбург полагают, что правоотношение представляет собой подлинную первичную реальность, в то время как право (совокупность норм) - это лишь безжизненная абстракция [8]. Существует и промежуточная точка зрения, согласно которой правоотношение - это норма права в действии, осуществлении, а исторически право вначале появляется как система правоотношений, а не норм [9].

Применительно к трудовым правоотношениям с участием лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите, нам наиболее близка концепция Л.Я. Гинцбурга. В частности, он пишет, что если какое-либо отношение действительно сложилось на практике, то появилось соответствующее право, а если только был издан закон, но на практике не возникли соответствующие отношения, то была лишь неудачная попытка создать право. Вопреки распространенной точке зрения, что правоотношение невозможно без нормы, существуют исключения.

В качестве примера Л.Я. Гинцбург приводит ситуацию, имевшую место в таких условиях, когда существовало всеобъемлющее законодательство о труде. В 1960 г. в Ленинграде на фабриках "Красная нить" и "Северная звезда" был разработан и применен свой график непрерывной работы в три смены при пятидневной рабочей неделе. Разработчики несколько отступили от норм трудового законодательства, но график был более удобным для работников и более выгодным с позиций соблюдения технико-экономических показателей. Исходя из этого, новый график был принят и рекомендован правительством к применению на других фабриках [10].

Особенность данного нормотворчества "снизу" состоит в том, что оно в большей или меньшей степени противоречит законодательству. У компетентных государственных органов есть два варианта действий - либо запретить любые изменения принятых ими нормативных актов, либо принять на вооружение полезный опыт работников и распространить его на все подобные правоотношения.

Как нам представляется, лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите, являются такими участниками трудовых правоотношений, которые могут инициировать появление новых норм права. Примером может служить хотя бы измененная норма КЗоТ, касающаяся минимального возраста приема на работу. Совершенно очевидно, что в начале 90-х гг. имели место попытки трудоустройства подростков 14 - 15 лет, впоследствии приняшие массовый характер. Законодатель должен был или ужесточить условия приема на работу и предусмотреть более суровые санкции за их нарушение, либо легализовать сложившийся порядок, что и было сделано. В данном случае законодатель действовал по следующей схеме: признание фактического общественного отношения нормальным (то есть юридически обязательным правоотношением), а затем закрепление его в общем правиле - норме.

Обобщая сказанное выше, необходимо отметить, что декларировавшаяся всеобщность социалистических трудовых правоотношений в нашей стране оказалась, к сожалению, утопией, так и не реализованной полностью на практике. Это связано с тем, что такого рода отношения разорительны для работодателя, их не могут позволить себе даже самые развитые в экономическом плане государства. Но это отнюдь не предполагает краха самой концепции трудового правоотношения особого рода, отличающегося от присущих рыночной экономике связей. В ограниченных масштабах большая часть положений данной концепции вполне применима при регулировании трудовой деятельности лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите, поскольку вопросы получения прибыли здесь отходят на второй план, а на первом месте стоит необходимость трудового воспитания, социально- трудовой адаптации и поддержки материнства и детства.

**Список литературы**

Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 12.

Попов В. Правовое регулирование социалистических трудовых правоотношений. Иркутск, 1983. С. 26.

Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 35. С. 196.

Гинцбург Л.Я. Указ. соч. С. 35.

Там же. С. 38-137.

Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 33. С. 92-93.

Алексеев С.С. Общая теория права. М.: Юрид. лит., 1982. Т. 2. С. 82.

Гинцбург Л.Я. Указ. соч. С.108.

См. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958. С. 19, 22, 23, 24.

Гинцбург Л.Я. Указ. соч. С. 120 - 123.