

Stages of the Labor Code of the RSFSR (RF) 1971

A. B. Ivanov¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-2-90-105

Research article
Full text in Russian

The publication is devoted to the problems of the validity in time of the Code of Labor Laws of the RSFSR (RF) - the third Russian labor law codified act. In the process of its action, the law was subjected to various changes and additions due to circumstances of both an objective and subjective nature. All new versions of the basic sectoral law potentially pose a threat to the stability of legal regulation in the relevant area, may violate the systemic structure of the code, generate contradictions, conflicts and other shortcomings in it. At the same time, through thoughtful amendment legislation, the code can also be improved in substantive, structural and technical-legal aspects and, thereby, maintain and even strengthen its effectiveness. When examining all editions of the code, it is important to determine the reasons for their appearance, expediency, sufficiency. This will allow us to assess the impact of the amendment laws on the industry codified act in terms of its quality. The results obtained in the process of studying the history of editing the Labor Code can be useful for modern practice of improving codified legislation. The action of the Labor Code of 1971 in time has three stages. Each of them had new editions of the Code, but the conceptual basis, consistency, scale and frequency of revisions were different. At the first stage (1972–1987), the Labor Code was the most stable, new editions appeared quite rarely, were generally consistent and systematic, did not run counter to the principles laid down in the Code in 1971. At the second stage (1988–1991), the intensity of amendments to the the Labor Code increased, their volume increased, while some amendments in the conceptual plan began to diverge from the original provisions of the Code. The amendments as a whole successfully adapted the Labor Code to changing labor relations in the context of the transition to a “regulated market economy”, but at the same time were often chaotic. At the third stage (1992–2001), the Labor Code was subjected to a significant revision due to radical market transformations. The dynamism of the amendments has increased, and the Code itself has lost stability, and such shortcomings as incompleteness and haphazard due to the lack of a clear concept of reforming labor legislation have also become clearly manifested. However, it was in the editions of the Labor Code of the 1990s. many progressive provisions were laid down, which became the regulatory basis for the new codification of Russian labor law.

Keywords: Labor law; codification; Labor Code; action of the Labour Code in time; amendments to the Labor Code; legal technique

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Ivanov, Artyom B.	E-mail: a.ivanov1@uniyar.ac.ru
	Cand. Sc. (Jurisprudence), Associate Professor

Funding: Yaroslavl State University (project VIP-015).

For citation: Ivanov A. B. Stages of the Labor Code of the RSFSR (RF) 1971 // Demidov Law Journal. 2025. Vol. 15, No. 2. P. 90-105. (in Russ.)

Этапы действия

Кодекса законов о труде РСФСР (РФ) 1971 г.

А. Б. Иванов¹¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-2-90-105

УДК 340.136

Научная статья

Полный текст на русском языке

Публикация посвящена проблемам действия во времени Кодекса законов о труде РСФСР (РФ) – третьего российского трудового кодифицированного акта. В процессе своего действия закон подвергался различным изменениям и дополнениям вследствие обстоятельств как объективного, так и субъективного характера. Все новые редакции базового отраслевого закона потенциально несут угрозу стабильности правового регулирования в соответствующей сфере, могут нарушать системное строение кодекса, порождать в нем противоречия, коллизии и другие недостатки. В то же время, посредством продуманного поправочного законодательства кодекс может также совершенствоваться в содержательном, структурном и технико-юридическом аспектах и, тем самым, сохранять и даже усиливать свою эффективность. Исследуя все редакции КЗоТ, важно определить причины их появления, целесообразность, достаточность. Это позволит оценить влияние, оказанное поправочными законами на отраслевой кодифицированный акт с точки зрения его качества. Результаты, полученные в процессе изучения истории редактирования КЗоТ, могут оказаться полезными для современной практики совершенствования кодифицированного законодательства. Действие КЗоТ 1971 г. во времени насчитывает три этапа. На каждом из них имели место новые редакции Кодекса, однако концептуальная основа, последовательность, масштабность и периодичность редакций были различными. На первом этапе (1972–1987 гг.) КЗоТ был наиболее стабильным, новые редакции появлялись достаточно редко, являлись в целом последовательными и системными, не шли вразрез с принципиальными началами, заложенными в Кодекс в 1971 г. На втором этапе (1988–1991 гг.) интенсивность внесения поправок в КЗоТ возросла, увеличился их объем, при этом отдельные поправки в концептуальном плане стали расходиться с изначальными положениями Кодекса. Поправки в целом успешно адаптировали КЗоТ к менявшимся трудовым отношениям в условиях перехода к «регулируемой рыночной экономике», но вместе с тем часто были хаотичными. На третьем этапе (1992–2001) КЗоТ был подвергнут значительному пересмотру вследствие радикальных рыночных преобразований. Динамизм внесения поправок возрос, а сам Кодекс утратил стабильность, также стали ярко проявляться такие недостатки, как неполнота и бессистемность из-за отсутствия четкой концепции реформирования трудового законодательства. Однако именно в редакциях КЗоТ 1990-х гг. были заложены многие прогрессивные положения, ставшие нормативной основой для новой кодификации российского трудового права.

Ключевые слова: Трудовое законодательство; кодификация; Кодекс законов о труде; действие КЗоТ во времени; поправки в КЗоТ; юридическая техника

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Иванов, Артем Борисович

E-mail: a.ivanov1@uniyar.ac.ru

Кандидат юридических наук, доцент

Финансирование: ЯрГУ (проект VIP-015).

Для цитирования: Иванов А. Б. Этапы действия Кодекса законов о труде РСФСР (РФ) 1971 г. // Демидовский юридический журнал. 2025. Том 15, № 2. С. 90-105.

© ЯрГУ, 2025

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Tempora mutantur, et codex mutamur in illis
(Времена меняются, и кодекс меняется вместе с ними)

Любая кодификация права осуществляется в конкретных исторических условиях под влиянием комплекса объективных и субъективных факторов. Ее успешность предопределяется степенью динамичности нормируемых кодексом либо другим кодифицированным актом¹ общественных отношений, состоянием правового регулирования в соответствующей области, глубиной доктринальной разработки связанных с кодификацией вопросов, количеством и качеством ресурсов (социальных, материальных, финансовых и др.), необходимых для создания кодекса и эффективностью использования этих ресурсов, наличием твердой политической воли на реализацию реформы законодательства на всех ее этапах и т. д.

Важным показателем успеха кодификации выступает стабильность норм кодекса. По словам Р. Кабрияка, вследствие кодификации должна произойти «кристаллизация» правовой материи с определенным предметом регулирования [1, с. 231]. Кодифицированный акт призван обеспечить устойчивое воздействие юридических норм на ту или иную сферу социальных отношений в течении достаточно длительного временного периода [2, с. 5]. Регулярные поправки, вносимые в кодекс после начала действия, зачастую свидетельствуют о допущенных в ходе его создания ошибках (техничко-юридические недостатки, несоответствие кодифицированных норм содержанию регулируемых ими отношений, быстрое устаревание норм и др.)². Вместе с тем свойство стабильности кодекса не нужно абсолютизировать. Формулировки «стабильный кодекс» и «качественный кодекс» могут и не сочетаться. Есть достаточно много примеров, показывающих, что «беспорочный» либо не редактировавшийся долгое время кодекс может быть (стать) неработающим законом и создавать лишь иллюзию стабильности. Например, в истории отечественного трудового законодательства такими актами были первый Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. (далее – КЗоТ, Кодекс) и его «преемник» с таким же названием, принятый в 1922 г. Эффективность декларативного КЗоТ 1918 г. изначально была весьма низкой, а в скором времени он вообще был вытеснен из правового поля другими трудовыми актами (Общим положением о тарифе 1919 г., декретом «О всеобщей трудовой повинности» 1920 г. и т. д.). Так произошло в том числе и потому, что первый КЗоТ за четыре года своего действия подвергся только однократному изменению редакционного характера [3, с. 56-57]. Второй КЗоТ 1922 г., принятый на волне новой экономической политики и призванный обеспечить реализацию права на труд в условиях возрожденного рыночного механизма, некоторое время, как и положено кодексу, являлся основным законодательным актом в сфере труда. Но после начавшейся в конце 1920-х гг. «социалистической реконструкции» он подвергся политической и научной обструкции за излишнюю «буржуазность» и утратил свой регулятивный потенциал. Хотя Кодекс 1922 г. формально продол-

¹ Кодекс является одним из видов кодифицированного акта, наряду с основами, положениями, уставами и др. актами. Но для удобства изложения материала в статье понятия «кодекс» и «кодифицированный акт» обозначаются как синонимы.

² Конечно, не исключена и зеркальная ситуация, когда снижение качества кодекса может быть следствием внесения в него недостаточно продуманных поправок.

жал действовать, но законодателем он был «забыт» и не редактировался почти два десятилетия (до середины 1950-х гг.). Очевидно, что стабильность и этого кодекса была мнимой – он практически перестал применяться, оказавшись «на задворках» системы источников трудового права [4, с. 95].

К важным критериям качества кодекса, помимо стабильности, относятся полнота, последовательность и системность регулирования соответствующих общественных отношений. Кодекс должен выступать юридическим ядром для определенной совокупности норм (отрасли, института права и др.), закреплять цели, задачи и принципы правового регулирования. Если по тем или иным причинам он перестает соответствовать перечисленным критериям, то следует, в ущерб стабильности, внести в него необходимые поправки. Кроме того, какой бы успешной ни была кодификация, все же рано или поздно возникает потребность в усовершенствовании кодекса вследствие динамики общественного развития, изменений в законодательстве и юридической терминологии, появления новых подходов в доктринальном осмыслении проблем развития права и по иным причинам.

В связи с изучением вопросов кодификации российского трудового права представляется актуальным анализ действия во времени третьего отечественного КЗоТ. Исследуя вносившиеся в него изменения и дополнения, можно выявить основные тенденции в правовом регулировании трудовых отношений в России той эпохи, разобраться в причинах и целесообразности внесения тех или иных поправок, их влиянии на качество Кодекса. Важно в рамках изучения истории КЗоТ проследить технико-юридическую работу законодателя, направленную на совершенствование трудового акта, определить степень ее эффективности (оперативность, системность внесения поправок и др.).

Третий Кодекс законов о труде РСФСР был принят 9 декабря 1971 г. и вступил в силу с 1 апреля 1972 г.³ Данный акт действовал почти тридцать лет, утратив силу после начала действия Трудового кодекса РФ (1 февраля 2001 г.). Вначале Кодекс 1971 г. состоял из 18 глав, включавших 256 статей (в статьях в общей сложности насчитывалось 484 части), но в процессе действия он менялся в структурном и в содержательном плане. На завершающем этапе «жизни» КЗоТ количество глав в нем увеличилось до 20, общее число статей хотя и сократилось на одну (255), но при этом появилось 18 поправочных статей, а количество частей в статьях возросло до 547 (на 63 больше, чем в первоначальной редакции). В последней редакции КЗоТ в целом сохранил первоначальную структуру, но в содержательном плане уже мало напоминал себя 30-летней давности.

Однако значительные трансформации затронули третий российский КЗоТ далеко не сразу. В истории его действия выделяется **три этапа**, на каждом из которых кодекс редактировался с различной степенью интенсивности под влиянием объективных (масштабность изменений общественных отношений, относящихся к предмету трудового права) и субъективных (законодательная стратегия, тактика и техника) факторов. Отличия редакций обуславливались менявшимися подходами законодателя к таким значимым для трудового права вопросам, как сфера действия

³ Закон РСФСР от 09.12.1971 «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

кодекса, соотношение публичных и частных начал в процессе регулирования трудовых отношений, а также централизованного и локального нормирования, участие в последнем представителей работников, отражение интересов государства и сторон трудовых отношений, сбалансированность этих интересов в кодифицированном акте.

Хронологически этапы эволюции КЗоТ 1971 г. выстраиваются следующим образом⁴:

1. 1972–1987 гг. – период относительной стабильности КЗоТ, изменения и дополнения, хотя и вносились в кодекс, но достаточно редко, при этом они, как правило, не являлись большими по объему и не затрагивали основных начал, заложенных в кодифицированный акт законодателем в 1971 г.

2. 1988–1991 гг. – период относительной нестабильности КЗоТ, динамизм внесения поправок в целом остался на прежнем уровне, однако их содержание уже частично выходило за первоначально очерченные кодексом границы целей, задач и принципов регулирования.

3. 1992–2001 гг. – период значительной нестабильности КЗоТ, многочисленные поправки концептуально расходились с изначальными положениями кодекса, приводили к возрастанию числа коллизий, при этом оставалось и немало пробелов в правовом регулировании трудовых отношений; КЗоТ во многом утратил свою цельность и эффективность, требовал пересмотра.

Затрагивая технико-юридическую сторону редактирования КЗоТ 1971 г., можно выделить общие черты, характерные для каждого из этапов его действия. Так, законодатель всегда прибегал к одним и тем же приемам внесения поправок. КЗоТ дополнялся либо путем включения в него новых пунктов (частей, статей, глав), либо посредством закрепления в уже имеющихся пунктах (иных элементах текста) ранее отсутствовавших слов. Похожим образом производились изъятия (исключения) из текста Кодекса. Также одни формулировки в тексте закона могли заменяться (изменяться) на другие. Но в большинстве случаев законодатель в целях упрощения понимания своих решений адресатами в поправочных актах вместо слов «дополнить», «изменить», «исключить» в обновленном варианте приводил полный текст пункта, части, статьи («изложить статью... в следующей редакции: ...» и т. п.). На каждом этапе действия в КЗоТ 1971 г. вносились поправки как редакционного характера, так и затрагивавшие содержание правового регулирования трудовых отношений. Часто нормативные акты, вводившие новую редакцию Кодекса, не влекли крупных изменений его текста, а касались поправок в одну или несколько статей. При этом выбор наименования (а, как следствие, и содержания) поправочного акта не отличался единообразием – они могли быть и специальными – о внесении изменений и дополнений в КЗоТ, и носить общий характер – о внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты.

Часто актами о поправках в КЗоТ обеспечивалась системность правового регулирования – они следовали за принятием различных законодательных и полити-

⁴ Границы этапов очерчены годами условно – для удобства понимания тенденций в эволюции КЗоТ 1971 г. Более правильно, с научной точки зрения, определять водоразделы в «жизни» кодекса по датам принятия определенных нормативных правовых актов, вводивших новые редакции КЗоТ, что будет сделано ниже в ходе подробного анализа каждого эта

ческих решений. На первом и втором этапах действия Кодекса 1971 г. подобными «локомотивами» являлись документы партийных форумов (съездов КПСС и др.), общесоюзные законы и указы Президиума Верховного Совета, на третьем этапе КЗоТ приводился в соответствие с ратифицированными Россией конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ), положениями Конституции РФ 1993 г., новых законодательных актов в сфере труда и в иных сферах. Так, согласно директивам XXIV съезда КПСС (1971 г.), предусматривавшим установление работающим женщинам оплаты отпуска по беременности и родам в размере полного заработка, независимо от трудового стажа, соответствующие поправки в 1973 г. были внесены сперва в ст. 102 Основ законодательства о труде 1970 г., а затем – в ст. 240 КЗоТ⁵. В 1976 г. поправкам в КЗоТ 1971 г. предшествовало принятие общесоюзного акта – Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. В 1992 г. в соответствии принятым в 1991 г. Законом РСФСР «О повышении социальных гарантий для трудящихся» в КЗоТ была увеличена продолжительность очередного оплачиваемого отпуска с 15 до 24 рабочих дней. В 1999 г. в связи с ратификацией Россией Конвенции МОТ № 156 в КЗоТ были внесены дополнения, касавшиеся охраны труда и защиты прав и интересов работников с семейными обязанностями.

На каждом из трех этапов действия КЗоТ 1971 г. в этот акт вносились поправки редакционного характера, целью которых было приведение к общему знаменателю законодательной терминологии, устранение противоречий в тексте Кодекса, обеспечение лучшего понимания закона адресатами. Данные поправки устанавливали актуальные и единообразные названия органов государственной власти и общественных организаций (в 1980 г. «советы депутатов трудящихся» были заменены на «советы народных депутатов»; с 1982 г. в КЗоТ стало указываться «профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации» вместо «фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза»), корректировали иные формулировки в связи с изменениями в законодательстве (после принятия в 1977 г. нового Основного закона СССР в ч. 1 ст. 65 в редакции 1980 г. день Конституции был изменен с 5 декабря на 7 октября; после изменения названия государства, Кодекс в редакции 1992 г. вместо «КЗоТ РСФСР» стал называться «КЗоТ РФ»). Поправки также устраняли или заменяли устаревшие слова и фразы на более современные (в 1987 г. из КЗоТ (ст. 48, 54, 162 и др.) был устранен анахронизм «матери, кормящие грудью», в редакции 1992 г. слова «ненормальные роды» (ст. 165) были заменены на «осложненные роды», а в редакции 1998 г. вместо «увечье» стало использоваться слово «вред»⁶), вводили юридически более точные соответствующие духу времени понятия (начиная с редакции 1992 г., вместо «рабочие и служащие» в Кодексе стал указываться термин «работник», а с редакции 1998 г. – вместо «предприятие, учреждение, организация» – «работодатель»⁷). Из Кодекса исключались и форму-

⁵ Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20.09.1973 «Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1973. № 39. Ст. 825.

⁶ Однако остались «пенсии по старости» (ст.ст. 238 и 242), которые следовало заменить на «пенсии по возрасту».

⁷ Федеральный закон от 06.05.1998 № 69-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации» // СЗ РФ. № 19. 11.05.1998. Ст. 2065.

лировки, носившие идеологическую окраску (например, «поощрения за участие в социалистическом соревновании» и «товарищеский суд» были исключены из ч. 1 ст. 131 и ст. 138 в 1992 г.). В отдельных случаях поправки редакционного характера были направлены на то, чтобы избежать «размывания» правового регулирования, ухода трудовых отношений из трудового поля. С этой целью в 1992 г. по всему тексту КЗоТ термин «трудовой договор» был заменен на «трудовой договор (контракт)».

Что касается отличий в подходах в редактировании КЗоТ, то на первых двух этапах поправки вносились не законами Верховного Совета РСФСР, то есть актами органа, утвердившего Кодекс, а указами его Президиума, обладавшими меньшей юридической силой. Только один раз из одиннадцати поправки были внесены Законом РСФСР⁸. На третьем этапе изменения и дополнения в КЗоТ вносились, в технико-юридическом смысле, более корректно – законодательными органами в форме законов (сперва законов РФ, затем – федеральных законов).

1 этап (1972–1987). Третий российский КЗоТ был принят в условиях действовавшей с начала 1930-х гг. административно-командной экономической системы с характерным для нее доминированием государственного сектора в хозяйственной сфере. Им в приоритетном порядке решались производственные задачи – обеспечение роста производительности труда, увеличение объемов и качества выпускаемой продукции (оказываемых услуг), сокращение издержек и др. При этом акцент в правовом регулировании делался на императивные начала – установленные законами государственные стандарты труда (нормы выработки, тарифные ставки и т. д.) нельзя было пересмотреть на локальном уровне и в договорном порядке. Уровень же установленных работникам (по терминологии КЗоТ – «трудящимся», «рабочим» и «служащим») социальных гарантий был не вполне высоким, по некоторым параметрам Кодекс 1971 г. даже проигрывал прежнему КЗоТ 1922 г. и законодательству ряда капиталистических государств. Например, КЗоТ 1971 г. в отличие от Кодекса 1922 г. (прим. 3 ст. 47) не возлагал на администрацию обязанность предупредить работника об увольнении по ее инициативе в случае его несоответствия занимаемой должности и в ряде других ситуаций. Также Кодекс вводил 41-часовую рабочую неделю (ст. 42), однако еще в 1935 г. конвенцией МОТ № 47 предписывалось ограничить ее 40 часами, что ко времени принятия третьего КЗоТ уже было реализовано отдельными странами (Бельгия - 1936 г., США - 1938 г., Австралия - 1948 г. и др. [5, с. 213]) На идеологическом и доктринальном уровнях такое положение дел объяснялось как «классовое самоограничение стоящего у власти пролетариата» в условиях, когда имеющиеся у «государства трудящихся» ресурсы не позволяют повысить уровень социальных гарантий [6, с. 177].

Отдельные решения законодателя на первом этапе действия КЗоТ были направлены на повышение уровня гарантий работникам⁹. Основное внимание при этом уделялось поддержке одной из самых уязвимых категорий работников – женщинам в связи с их материнством. Например, согласно поправке в ст. 165 (1982 г.) женщи-

⁸ Закон РСФСР от 07.07.1987 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1987. № 29. Ст. 1060.

⁹ В общей сложности за 16-летний первый этап действия КЗоТ было принято 11 нормативных актов, которые вносили в него изменения и дополнения (в среднем 2/3 акта в год).

ны при наличии у них стажа не менее года получили право на частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года (ранее этот отпуск по заявлению женщины предоставлялся, но не оплачивался)¹⁰. Поправками, внесенными в КЗоТ в 1987 г., освобождение от работы в ночное время, в выходные дни и от сверхурочной работы, запрет направления в командировки (ст. 48, ч. 3 ст. 54, ст. 162) стали распространяться на женщин с детьми в возрасте до двух лет (прежде – до одного года)¹¹. Этой же редакцией был повышен возраст ребенка – с одного года до полутора лет, при котором женщины-матери могли требовать перевода на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 164), имели право на перерыв для кормления ребенка (ст. 169), не могли быть уволены по инициативе администрации (ст. 170). В целом, изменения в КЗоТ 1971 г., направленные на реализацию социально-защитной функции трудового права, затрагивали различные отраслевые институты – оплаты труда, рабочего времени, гарантий и компенсаций и др. Так, с 1980 г. был увеличен срок уведомления работников: о введении новых норм выработки и норм обслуживания (ст. 103); о введении новых или об изменении условий оплаты труда (ст. 85); о графиках сменности (ст. 46) – не позднее, чем за один месяц (ранее – не позднее, чем за две недели)¹². Редакцией КЗоТ от 1983 г. стала предусматриваться возможность последующей отработки работником взятого за свой счет отпуска, исходя из условий и возможностей производства (ст. 76)¹³.

Перечисленные решения были верными, но все же недостаточными для обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений. Законодателю, например, следовало обратить внимание на недостаточно продолжительный отпуск по беременности и родам, установленный ст. 165 КЗоТ (56 дней до и 56 дней после родов), на важность представления гарантий в связи с наличием детей не только матерям, но и другим лицам, осуществлявшим уход за детьми.

Следует учитывать, что еще одним важным направлением развития КЗоТ на первом этапе стало обеспечение эффективного функционирования плановой экономики с преимущественным использованием обязывающих и запрещающих норм. Так, законодатель последовательно усиливал ответственность работников за причиненный им ущерб работодателю. В редакции 1976 г. КЗоТ расширил перечень оснований полной материальной ответственности (с четырех до шести – ст. 121) и ответственности в пределах 2/3 среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 120) – общее правило тогда предусматривало ответственность в размере до 1/3 месячной тарифной ставки (оклада)¹⁴. В редакции, введенной в действие в 1983 г., размер ограниченной материальной ответственности работника был повышен с 1/3 ме-

¹⁰ Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 19.11.1982 «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1982. № 47, ст. 1725.

¹¹ Указ Президиума ВС РСФСР от 29.09.1987 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1987. № 40. Ст. 1410

¹² Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 12.08.1980 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1980. № 34. Ст. 1063.

¹³ Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20.12.1983 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1983. № 51. Ст. 1782.

¹⁴ Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 30.12.1976 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1977. № 1. Ст. 1.

сячной тарифной ставки (оклада) до 1/3 среднего месячного заработка (ст. 119), а причинение ущерба работником, находившимся «в нетрезвом виде» стало рассматриваться как основание для полной материальной ответственности (ст. 121). В 1986 г. линия на усиление материальной ответственности работника в КЗоТ продолжилась – ее размер повысился в три раза – с 1/3 до среднего месячного заработка (ст. 119)¹⁵.

Поправками в Кодекс законодатель также стремился обеспечить усиление трудовой дисциплины, что, в частности, выражалось в борьбе с «текучестью кадров». В 1983 г. новой редакцией ст. 31 КЗоТ был увеличен срок письменного предупреждения об увольнении работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, по собственному желанию – с 2 недель до 2 месяцев (при наличии уважительных причин срок сокращался до одного месяца).

В рамках развернувшейся борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, «несунами» и «дезорганизаторами» производства в 1986 г. перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе администрации был дополнен новым пунктом – «совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества» (ст. 33). За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул, появление на работе в нетрезвом виде работник мог быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу без учета специальности на срок до трех месяцев. Увольнение по собственному желанию в этот период не допускалось, а время работ, на которые работник был переведен, в срок предупреждения об увольнении не засчитывалось. Работники, уволенные за перечисленные проступки, премии по новому месту работы в течение шести месяцев получали лишь в половинном размере. С 1984 г. за нарушение трудовой дисциплины были установлены меры общественного взыскания (товарищеского замечания, общественного выговора) [7, с. 225].

Важно подчеркнуть, что на протяжении всего первого этапа действия КЗоТ 1971 г. оставался неизменным подход к регулированию трудовых отношений – централизованное законодательное нормирование без возможности отступления от этих норм, в том числе и в сторону улучшения положения работников. При этом возрастало значение общесоюзного законодательства, которое и прежде являлось основным регулятором таких отношений. Так, в 1980 г. КЗоТ (ч. 2 ст. 54, ч. 2 ст. 63, ст. 96) был дополнен указанием на законодательство СССР, которым, помимо актов РСФСР могли устанавливаться случаи сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, а также сроки выплаты заработной платы, отличавшиеся от общего правила (не реже чем каждые полмесяца). Также в КЗоТ сохранялась заложенная в первоначальной редакции узкая трактовка сферы его действия – он распространялся только на отношения с участием рабочих и служащих с одной стороны и предприятий, учреждений, организаций – с другой стороны.

2 этап (1988–1991). В исторический период, известный как «перестройка» (1985–1991 гг.), КЗоТ 1971 г. претерпел более значительные изменения, чем

¹⁵ Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 28.05.1986 № 3356-XI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1986. № 23. Ст. 638.

на первом этапе своего действия¹⁶. Однако это произошло не сразу – первоначально «архитекторы перестройки», планируя сохранить административно-командную экономическую систему, предпринимали меры по ее «оживлению» (ускорению). Попытки придать новый импульс плановой экономике сопровождались, как и ранее, ограничениями и запретами (усиление трудовой дисциплины, борьба с пьянством, прогулами, повышением материальной ответственности работников и пр.), находившими отражение в том числе и в КЗоТ (см. первый этап). Но вследствие неэффективности перечисленных мер и нарастания социально-экономических трудностей руководством страны был инициирован переход от плановой к «регулируемой рыночной экономике», что не могло не отразиться на нормах трудового права. При этом акцент законодатель стал больше делать на дозволения и поощрения.

Отправной точкой в данном случае стала редакция КЗоТ от 5 февраля 1988 г.¹⁷ Поправки, внесенные в Кодекс этой редакцией, основывались на положениях ряда общесоюзных актов¹⁸, а также в связи с «переходом на новые методы хозяйствования, широким применением прогрессивных форм организации труда и в целях усиления социальных гарантий для трудящихся». В целом, «пакет изменений был достаточно внушительным» [8, с. 321]. Так, именно в этой редакции КЗоТ 1971 г. был дополнен двумя новыми главами, регулировавшими вопросы обеспечения занятости (глава III-A) и правового положения трудового коллектива (глава XV-A). Актуальность введения в Кодекс первой главы была обусловлена появившимся в стране в конце 1980-х гг. рынком труда¹⁹, вторая же глава «внесла существенные изменения в законодательство в целях реализации идей самоуправленческого социализма» [7, с. 229].

Пожалуй, главным прогрессивным решением законодателя в 1988 г. стало придание в новой редакции ст. 5 КЗоТ важного значения договорному принципу регулирования трудовых отношений. Недействительными теперь являлись лишь такие условия договоров о труде, которые ухудшали положение работников (ранее – противоречившие законодательству о труде). Таким образом, по словам И. Я. Киселева «советское трудовое право вновь, как в период нэпа, признало принцип *in favorem*» [7, с. 230].

Тенденция на усиление гибкости трудового права проявилась в отдельных статьях КЗоТ уже в редакции 1988 г. Например, ст. 8, посвященная содержанию коллективного договора была дополнена новой частью, в соответствии с которой стала допускаться возможность закрепления в договоре, наряду с условиями, предписанными законом, и других условий, касающихся экономического и социально-

¹⁶ За 4 года действия КЗоТ на втором этапе было принято 3 поправочных нормативных акта (в среднем немногим более одного акта в год).

¹⁷ Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 05.02.1988 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.

¹⁸ Закон СССР от 30.06.1987 № 7284-XI «О государственном предприятии (объединении)» // Ведомости ВС СССР. 1987. № 26. Ст. 385; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 04.02.1988 № 8430-XI «О внесении в законодательство Союза ССР о труде изменений и дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой» // Ведомости ВС СССР. 1988. № 6. Ст. 95.

¹⁹ В настоящее время, закреплявшиеся в данной главе нормы относятся к праву социального обеспечения и соответствующему законодательству.

го развития предприятия, организации (то есть перечень условий коллективного договора становился открытым). В ч. 2 ст. 83 КЗоТ был закреплён вариативный подход в отношении материального стимулирования работников, допускавший для достижения этой цели, а также для повышения эффективности производства и качества работы возможность введения не только системы премирования и вознаграждения по итогам работы за год, но и других форм материального поощрения. По новой редакции ст. 64 КЗоТ работа в выходной день стала компенсироваться по соглашению сторон либо предоставлением другого дня отдыха, либо в денежной форме в двойном размере (ранее по общему правилу должен был предоставляться в течение ближайших двух недель другой день отдыха).

Ещё одной позитивной тенденцией в эволюции КЗоТ на втором этапе его действия стал постепенный переход от централизованного на локальный уровень нормирования трудовых отношений. Так, согласно изменённой в 1988 г. ч. 2 ст. 5 администрация, совместно с советом трудового коллектива и профсоюзным комитетом, наделялась правом устанавливать дополнительные, по сравнению с законодательством, трудовые и социально-бытовые льготы для работников коллектива или отдельных категорий рабочих и служащих за счёт собственных средств. Также в 1988 г. КЗоТ закреплён в новой ч. 4 ст. 83 правило о том, что заработная плата работника максимальным размером не ограничивается – это свидетельствовало о тенденции к отказу от её государственного нормирования.

Определённые изменения в КЗоТ в 1988–1991 гг. произошли и в части, касающейся повышения социальных гарантий работникам. Так, по ст. 94 (1988 г.) простой не по вине работника стал оплачиваться по более высокому расчёту – не ниже $\frac{2}{3}$ его тарифной ставки (ранее расчёт дифференцировался – от $\frac{1}{2}$ до $\frac{2}{3}$ тарифной ставки в зависимости от отрасли промышленности). Также в 1988 г. была увеличена продолжительность доплаты работнику до его прежнего среднего заработка при перемещении на нижеоплачиваемую работу – до двух месяцев со дня перемещения (ч. 2 ст. 95). Вводились новые гарантии лицам, работавшим на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях. Так, согласно новой ч. 2 ст. 250 КЗоТ в этих районах администрации запрещалось без согласия профсоюзного комитета отказывать работнику по окончании срока договора в заключении договора на новый или неопределённый срок, если численность или штат работников не сокращалась. Вместе с тем, как и на предыдущем этапе, линия на усиление социально-защитной функции КЗоТ для законодателя не являлась приоритетной.

Отдельные изменения, внесённые в КЗоТ на втором этапе его действия, нарушали баланс интересов сторон трудовых отношений в пользу работодателя. Так, ухудшила положение работников поправочная статья 18.1 (1988 г.), которая давала администрации право расторгнуть трудовой договор с пенсионерами по возрасту, имевшими необходимый стаж для назначения полной пенсии по данному основанию. В связи с этим ст. 33 КЗоТ, закреплявшая основания увольнения по инициативе администрации, была дополнена п. 1.1: «достижение работником пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости». Данное дискри-

минационное решение было отменено законодателем в марте 1992 г. на основании постановления Конституционного Суда РСФСР от 4 февраля 1992 г.²⁰

К числу поправок в КЗоТ, которые не были в интересах работников, также относилась новая редакция ст. 99. Законодатель поменял название данной статьи с «Ответственность за задержку расчета» на «Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки», исключив из нее важную норму о праве работника на средний заработок «за все время задержки по день фактического расчета». Также в 1988 г. в ст. 22 КЗоТ была увеличена продолжительность испытательного срока – с одной недели (для рабочих), двух недель (для служащих) и одного месяца для ответственных работников до трех месяцев (в отдельных случаях – до шести месяцев), в ст. 25 расширены права администрации по переводу работников на другую работу без их согласия, а в ст. 211 ограничены возможности обжалования решения суда или вышестоящего в порядке подчиненности органа об отказе в восстановлении на работе – рассмотрению не подлежали жалобы, поданные по истечении одного года с момента вступления в законную силу решения компетентного органа об отказе в восстановлении на работе.

Следует сказать, что на втором этапе действия КЗоТ «отсутствовала общая концепция реформирования трудового права, потому новшества вносили во многих случаях... противоречия, создавали несогласованность его отдельных норм и институтов». Но именно на этом этапе «начался процесс демократизации трудового права, его реформирование с целью приведения в соответствие с требованиями рыночной экономики, освобождение его от груза устаревших и изживших себя норм и положений» [7, с. 228].

3 этап (1992–2001). На данном этапе, вследствие начавшихся радикальных экономических преобразований («шоковая терапия»), КЗоТ 1971 г. подвергся значительным изменениям. В это время было принято 16 поправочных законов, которыми вводились новые редакции Кодекса (в среднем 1,5 закона в год). Также в указанные годы осуществлялась новая, четвертая кодификация российского трудового права, и некоторые поправки в действовавший КЗоТ, получив в нем «апробацию», впоследствии были включены в Трудовой кодекс РФ.

Начало третьему этапу положил Закон РФ от 25.09.1992 г., который внес в КЗоТ 1971 г. самые многочисленные и существенные поправки за все время его действия, затронувшие почти третью часть статей и большинство институтов²¹. По словам А. М. Лушникова, «...обновление КЗоТ, проведенное осенью 1992 г., задавало новое направление развитию российского трудового права и законодательства. Именно поэтому принятие в 2001 г. Трудового кодекса РФ не сопровождалось революционными изменениями, а прошло достаточно эволюционным способом (по большинству институтов)» [8, с. 322]. Вектор данного закона был направлен на либерализ-

²⁰ Постановление Конституционного суда РСФСР от 04.02.1992 № 2 П-3 «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР» // Ведомости СНД и ВС РФ. 26.03.1992. № 13. Ст. 669; Закон РФ от 12.03.1992 № 2502-1 «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. № 77, 03.04.1992.

²¹ Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. № 219, 06.10.1992.

зацию и демократизацию трудовых отношений, на то, чтобы исключить из КЗоТ «все, что препятствовало развитию рыночной экономики, отражало системные черты советского строя (монополию государственной собственности, запрет частной собственности и предпринимательства, сверхцентрализацию в управлении экономикой и т. п.), а также все, что явно устарело» [7, с. 251-252]. Вместе с тем Кодекс в редакции 1992 г. повысил уровень социальных гарантий для работников, «взяв» соответствующие положения из нормативных актов, принятых в начале 1990-х гг.²²

К числу прогрессивных поправок, включенных в КЗоТ в 1992 г., в частности, относилось: расширение сферы действия Кодекса – он стал распространяться не только на рабочих и служащих, как ранее, а на всех работников (ч. 1 ст. 1), признание свободы и добровольности труда, права на судебную защиту работником своих трудовых прав, введение запрета принудительного труда (ч.ч. 1 и 2 ст. 2), закрепление указания на обязательную письменную форму трудового договора (ч. 1 ст. 18), сокращение времени предупреждения об увольнении по инициативе работника с двух месяцев до двух недель (ч. 1 ст. 31), отмена централизованного нормирования заработной платы (исключение из КЗоТ ст. 79), включение нормы об индексации оплаты труда (поправочная ст. 81.1), сокращение продолжительности рабочего времени – с 41 до 40 часов в неделю (ст. 42), увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска – с 15 до 24 рабочих дней (ч. 1 ст. 76), исключение из числа органов, рассматривавших трудовые споры, вышестоящих в порядке подчиненности органов и профсоюзов (ст. 201) и др.

Последующие поправочные законы уже не вносили в КЗоТ 1971 г. столь внушительных изменений и дополнений, ограничиваясь редакцией одной или нескольких статей. При этом изменения затрагивали большинство отраслевых институтов (материальная ответственность, дисциплина труда, рабочее время, время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, надзор и контроль и др.). Весьма много изменений затрагивало правовое положение отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних и др.).

В целом на протяжении 1990-х годов законодатель продолжил развивать в КЗоТ договорные начала в регулировании трудовых отношений, смещать в нем акцент правотворчества с централизованного на локальный уровень, сохранять относительно высокий уровень социальных гарантий, обеспечивая при этом интересы работодателя. Однако в сложных социально-экономических условиях переходного для страны периода законодательные решения далеко не всегда отличались последовательностью и системностью. Часто вносившиеся в КЗоТ поправки «сняли ряд проблем, но порождали едва ли не столько же новых» [8, с. 321; 9, с. 31-51].

Так, на протяжении 1990-х гг. не был выработан эффективный механизм защиты заработной платы, а молчание КЗоТ по этому вопросу в условиях проведения рыночных реформ крайне негативно сказывалось на уровне жизни большинства граждан. В КЗоТ недостаточно внимания уделялось регламентации срочного трудового

²² Закон РСФСР от 19.04.1991 № 1028-1 «О повышении социальных гарантий для трудящихся» // СПС «КонсультантПлюс»; Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // СПС «КонсультантПлюс».

договора, ограничению его применения, что также было не в интересах работников. Не обеспечивалась реализация социально-защитной функции трудового права вследствие сохранявшихся в КЗоТ ограничений на увольнение работников по собственному желанию, если они заключили договор с определенным сроком действия. В то же время, обеспечение ряда социальных гарантий, предоставлявшихся работникам советским законодателем в условиях господства в экономике государственного сектора было сложно реализуемо при рыночной системе хозяйства. Однако данные гарантии в КЗоТ были сохранены. Например, ч. 2 ст. 170 Кодекса гарантировалось обязательное трудоустройство беременным женщинам, женщинам, имевшим детей в возрасте до трех лет и ряду других лиц с семейными обязанностями в случае ликвидации организации, и в случае их увольнения по окончании срока трудового договора. Кроме того, на период трудоустройства за такими работниками должна была сохраняться средняя заработная плата в пределах трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора. Далеко не всегда уже могла быть реализуема и ст. 172 КЗоТ, устанавливавшая, что на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

Вообще при анализе КЗоТ в редакциях, принимавшихся на третьем этапе действия, бросается в глаза его явная «эклектичность». Часть его положений выглядела по-современному, соответствовала характеру трудовых отношений, складывавшихся в процессе перехода к многоукладной экономике, другая же часть явно «застыла» в советском прошлом и фактически не могла применяться. По сути в 1990-е гг. в России действовало два КЗоТ, с разными концептуальными подходами к регулированию трудовых отношений. «Эклектичность» Кодекса была заметна уже с его первых статей. В ст. 1 указывалось «Кодекс законов о труде РФ регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека». В свою очередь, ст. 2 закрепляла, что «В соответствии с Конституцией РФ – России каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы».

Далеко не всегда законодатель был оперативен и последователен и в части внесения в КЗоТ поправок редакционного характера. Ряд технико-юридических недостатков Кодекса либо долго не устранялся, либо вообще сохранялся в законе вплоть до момента утраты им силы. Так, начиная с редакции 1983 в КЗоТ (п. 4 ст. 33) говорилось о таком основании увольнения работника, как «прогул без уважительных причин» – эта фраза являлась плеоназмом (прогул не может быть по уважительной причине). Нельзя считать правильным и сохранявшееся дублирование в ряде статей КЗоТ 1971 г., которое для лаконичности текста закона вполне могло быть заменено на отсылочный способ изложения. Например, подобные действия законодатель мог предпринять в отношении статей, освобождавших от работ в ночное время

и от сверхурочных работ в связи с беременностью и материнством (ст. 48 и 162), а также ограничивавших применение сверхурочных работ для женщин с детьми в возрасте от года до восьми лет (ст. 54 и 163). Неоправданно было сохранять в КЗоТ статьи, чьи наименования были практически идентичны содержанию. Так, указанная выше ст. 162 в последней редакции КЗоТ назвалась «Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет». Почти так же выглядело и ее содержание: «Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет». При этом из названия не следовало, что данные категории работников не могли привлекаться к работе в выходные дни. Точно такой же недостаток был присущ и ст. 177 КЗоТ, устанавливавшей запрет на привлечение к ночным и сверхурочным работам работников моложе семнадцати лет.

Вызывает вопросы и расположение отдельных норм трудового права в тех в главах КЗоТ, которые не отражали их сущность. Начиная с Кодекса 1922 г., законодатель подходил к построению отраслевого кодифицированного акта так, чтобы его главы соответствовали основным институтам трудового права. Однако в КЗоТ 1971 г. этот подход выдерживался не всегда, что нарушало его структуру. Так, положения о материальной ответственности в Кодексе не были объединены в отдельную главу, а относились к главе VIII «Гарантии и компенсации». Глава XVIII КЗоТ долгое время назвалась «Заключительные и положения», хотя по сути была посвящена особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. За все время действия КЗоТ законодатель был «скуп» на отражение в КЗоТ легальных дефиниций понятий, отражавших существенные стороны трудовых отношений на разных этапах их эволюции. Так, в КЗоТ отсутствовали такие понятия как «трудовое отношение», «рабочее время», «время отдыха», «заработная плата», «гарантии и компенсации», «социальное партнерство», «трудовой спор» и др. Для удобства применения КЗоТ законодателю необходимо было пронумеровать не только его статьи, но и части статей.

Таким образом, принятый в 1971 г. Кодекс законов о труде РСФСР (РФ) в процессе своего действия прошел три этапа. На каждом этапе в него вносились поправки содержательного и редакционного характера, однако концептуальная составляющая поправок, их последовательность, масштабность и периодичность внесения были различными. На первом этапе (1972–1987 гг.) КЗоТ был наиболее стабильным, изменения и дополнения в него вносились достаточно редко, но в целом последовательно и системно, при этом поправки не расходились с идеями и принципами, изначально заложенными законодателем в кодифицированный акт. На втором этапе (1988–1991 гг.) интенсивность внесения поправок в КЗоТ несколько возросла, но главное, что некоторые изменения и дополнения стали в концептуальном плане расходиться с положениями, закрепленными в Кодексе в 1971 г. Поправки, с одной стороны, успешно адаптировали КЗоТ к менявшимся отношениям в сфере труда в условиях перехода к «регулируемый рыночной экономике», но при этом порой были хаотичными и непоследовательными. На третьем

этапе (1992-2001) КЗоТ был подвергнут значительному пересмотру из-за радикальных рыночных преобразований. В эти годы возрос и динамизм внесения поправок. Кодекс утратил стабильность, также стали ярко проявляться такие его недостатки, как неполнота и бессистемность в изложении правового материала. Вместе с тем именно в редакциях КЗоТ, принятых на третьем этапе его действия, получили апробацию многие прогрессивные положения, которые позднее стали нормативной основой четвертой кодификации российского трудового права.

Ссылки

1. Кабрияк Р. Кодификации / пер. и вступ. ст. Л. В. Головки. Москва: Статут, 2007. 474 с.
2. Развитие кодификации советского законодательства / отв. ред. С. Н. Братусь. Москва: Юридическая литература, 1968. 247 с.
3. Иванов А. Б. Первая кодификация российского трудового права (к 100-летию принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1918 г.) // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2018. № 3. С. 53-57. EDN YAHIP
4. Иванов А. Б. Кодификация трудового законодательства и Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Государство и право. 2015. № 1. С. 89-97. EDN TKUZBT
5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 725 с.
6. Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право: учебник для юридических институтов и юридических факультетов государственных университетов. Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1952. 448 с.
7. Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование. Москва: Норма, 2001. 372 с.
8. Памятники российского права. В 35 т. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР / под общ. ред.: Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. Москва: Юрлитинформ, 2016. 528 с.
9. КЗоТ Российской Федерации в редакции Закона от 25 сентября 1992 г. и проблемы его применения // Государство и право. 1993. № 7. С. 31-51.