

Рощин Борис Евгеньевич

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РОССИЙСКИХ СЛУЖАЩИХ В ПЕРИОД "ВОЕННОГО КОММУНИЗМА"

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/4/13.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 4 (35). С. 35-37. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/4/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Как отмечает Лотман символ - это выделенный, маркированный « текст» и существует в системе. Символика китайской живописи, на наш взгляд, удачно отражает данный тезис. В русле даосской традиции сформировалась модель восприятия природы. Ее атрибуты - гора, вода, дерево и остров - архетипы китайской художественной культуры. Значение каждого из атрибутов важно для понимания смысла изображения. Без знания этих значений смысл «текста» изображения оказывается непонятным, также как без знания языка непонятен смысл иностранного текста. Так, гора - синоним волшебных гор, воплощение мужского начала мира и олицетворение вечности природы. Вода - часто изображающаяся как поток, ручей - воплощение комического потока Дао. Поэтому изображение ручья среди гор обозначает путь к природе, уход от мира - идеал жизни даосского монаха. Дерево - символ круговорота естественных процессов, «древо жизни», древо бессмертия. Чаще всего это изображение сосны - вечнозеленого дерева, растущего на камнях. Здесь к значению вечности добавляется стойкость. Остров, одинокая деревушка, заброшенная в горах - еще одно известное символическое изображение китайской живописи обозначает жизнь в уединении, идеал жизни отшельника [2]. Таким образом, символы китайской живописи образуют систему, своеобразный «текст», где каждый символ находится на своем месте как и каждый человек, который согласно конфуцианским нормам должен исполнять свой долг («Правитель должен быть правителем, подданный - подданным, отец - отцом, а сын - сыном» (Лунь Юй)).

Итак, подводя итог, отметим, что выделенные аспекты символа - единство, воплощение культурной памяти, «текстологичность», творческая способность символа порождать тексты можно дополнить архетипичностью символа. Архетипы, отсылающие нас к глубинным пластам коллективного бессознательного, воплощенные в символе, позволяют символическому изображению оказывать на нас мощное воздействие. Карл Густав Юнг назвал архетипами «универсальные конструкты человеческой психики, которые представляют собой генетически наследуемую структуру накопленного человечеством опыта, выражающуюся в форме предрасположенности к определенному типу восприятия, переживания, действия и понимания» [3, с. 13]. Архетипы оказывают «мощное эмоциональное переживание приобщения к древней и могучей силе, мистическое сопричастности всему человечеству» [Там же]. Отметим, что современные фильмы почти всегда имеют архетипическую структуру, она также используется в рекламе. Иногда творец приходит к архетипу просто интуитивно, иногда сознательно следует определенной системе. Символ же объединяя вышеперечисленные аспекты в своей архетипической основе закладывает фундамент его последующего восприятия носителями культуры. В представленных примерах архетипами оказываются тотемные предки человека и основные элементы природы.

Список литературы

1. **Гришанин Н. В.** Текст, символ, миф в семиотическом анализе городской культуры: автореф. дис. ... канд. культурологии. СПб., 2007. 23 с.
2. **Кравцова М. Е.** История культуры Китая. 3-е изд., испр. и доп. СПб.: Лань, 2003. 416 с.
3. **Пирсон К., Марк М.** Герой и бунтарь. Создание бренда с помощью архетипов / пер. с англ. под ред. В. Домнина, А. Сухенко. СПб.: Питер, 2005. 336 с.

УДК 349.2

Борис Евгеньевич Роцин

Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РОССИЙСКИХ СЛУЖАЩИХ В ПЕРИОД «ВОЕННОГО КОММУНИЗМА»[©]

Метод современного российского трудового права (как сущностная категория) представляет собой совокупность определенных способов, средств, приемов правового регулирования (т.е. воздействия через трудовые нормы на волю определенных субъектов). Способы (средства) воздействия непосредственно «зависят от особенностей самого предмета регулирования, социально-экономической и политической обстановки в обществе и положения участников соответствующих общественных отношений. Совокупность этих средств (приемов, способов регулирования), обеспечивающих должное поведение субъектов в соответствии с целями правового регулирования, и характеризует метод той или иной отрасли права» [2, с. 30]. Одним из основных способов метода правового регулирования современного российского трудового права является единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Дифференциация осуществляется по различным факторам (основаниям), в числе которых, - специфика трудовой связи и характер труда. Все нормы дифференциации (специальные нормы) состоят из 3 видов: нормы- льготы, нормы-изъятия (ограничения), нормы-приспособления.

Специфика трудовой связи и характер труда диктуют особенности правового регулирования труда, в частности, такой категории российских граждан, как государственные служащие (в приеме на службу, в прохождении, в увольнении и т.п.). Процесс правового регулирования труда данной категории граждан уходит своими корнями в историческое прошлое и непосредственно связан (обусловлен) с экономическими, политическими, социальными процессами (т.к. право - концентрированная экономика и политика) конкретного исторического периода. Целью работы является краткий анализ специфики правового регулирования труда российских служащих в период проведения государственной политики, получившей название «военный коммунизм» (1918-1920 гг.). Формирование исторически новой, социалистической организации труда осуществлялось на основе коммунистической идеологии. Идеи парттеоретиков (и государственных деятелей данного периода), а также руководящие установки РСДРП, являлись основой для возникновения, формирования и эволюции определенных источников нового советского права. Так, «Набросок правил для служащих» (автор - В. И. Ленин, окт. 1917 г.) гласил: «Все служащие в государственных, общественных и частных промышленных предприятиях крупных размеров (с числом наемных рабочих не менее 5), обязуются выполнять возложенные на них дела и не покидать своей должности без особого разрешения правительства, Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов или профессиональных союзов. Нарушение указанного правила, а равно всякая нерадивость в сдаче дел... карается конфискацией всего имущества виновного и тюрьмою до 5 лет» [1, с. 186]. На первоначальном этапе социалистической организации труда сформировалось понятие (достаточно абстрактное и размытое) - «служащие советских учреждений». Так, 27.06.1918 г. принимается декрет СНК «Об оплате труда служащих и рабочих советских учреждений». Все работники учреждений, согласно данного декрета, подразделялись на 4 группы, каждая из которых разбивалась на категории. К 1 категории 1 группы были отнесены: наркомы, члены коллегий наркоматов, члены президиума ВЦИК (оклад 800 р.). К 1 категории 4 группы относились: конторщики без стажа, курьеры, сторожа и т.п. (оклад 350 р.). Попытка отграничить (обособить) служащих советских учреждений в отдельную категорию работников была предпринята декретом СНК «Об оплате труда служащих советских учреждений РСФСР» (от 22.09.1918 г.). Данный (специальный) правовой акт распространялся на служащих советских учреждений и регламентировал существенные условия труда данной категории: 1) порядок приема на работу (так, все служащие, по общему правилу, зачислялись на соответствующие должности после двухнедельного испытания). Ответственные работники зачислялись в штат по истечении 1 месяца со дня поступления на службу; 2) заработная плата (для служащих советских учреждений г. Москвы); 3) сверхурочные работы. Следует отметить, что данный нормативно-правовой акт внес еще большую неопределенность в понятие «служащие советских учреждений». Так, прием служащих на работу осуществлялся (по общему правилу) через местные биржи труда (как и прием всех рабочих). Но из общих правил устанавливались исключения (и это существенная особенность правового регулирования труда служащих). Так, пункт «а» ст. 1 гасил: «Ответственные должности в Советских учреждениях РСФСР как-то: заведующих отделами, отделениями, подотделами и их помощников, управляющих делами, секретарей отделов, инструкторов, ответственных лиц со специальными знаниями могут замещаться не через посредство Биржи Труда, а путем выбора рабочими организациями или путем приглашения их ответственными руководителями учреждений. Тем же порядком могут замещаться и другие должности, менее ответственные, если по существу своему они требуют от своих исполнителей безусловного политического доверия». В целях пресечения коррупционных явлений в советских учреждениях (покровительство и попустительство по службе), был принят (27.07.1918 г.) и опубликован (31.07.1918 г.) декрет СНК «Об ограничении совместной службы родственников в советских учреждениях». Данный декрет запретил совместную службу лиц (советского учреждения, как центрального, так и местного), находящихся в родстве или свойстве. Согласно п. 4 «При приеме на службу новых лиц, рекомендации родственников ни в коем случае не могут быть принимаемы во внимание». Если специалист (в определенной области), приглашенный на службу оказывался родственником другого служащего данного учреждения, то вопрос (о продолжении его работы) решался особым постановлением коллегии данного учреждения [3, с. 615]. Среди правовых нормативов, регулировавших трудовой процесс служащих, определенный интерес представляет положение «Об удовлетворении служащих советских учреждений путевым довольствием, пособием (подъемными), суточными и командировочными суммами». Декрет закреплял основания и размеры денежных выплат (за счет казны) для служащих (и членов их семей). Так, «при всякого рода переездах по службе, вызываемых назначением на должность, перемещением, эвакуацией» и т.п. служащие имели право на единовременные выплаты: 1) пособие в размере 1/2 месячного оклада (для одиноких) и 100% месячного оклада (для семейных); 2) деньги на проезд (по железной дороге - в размере стоимости билета 2 класса; по водному пути - стоимость проезда в 1 классе); 3) деньги на перевоз багажа (для одиноких - не более 5 пудов; для семейных - не более 10 пудов). Кроме того, право на переезд (за счет казны) имели: супруга, нетрудоспособные дети, а также другие родственники (нетрудоспособные и иждивенцы). При командировках на срок не более 2 месяцев служащим, кроме проездных денег, полагалось: 1) аванс (под отчет) на сумму в соответствии с предстоящими расходами (разъезды в местах командировки; издержки на наем помещений); 2) суточные (в размере месячного оклада, поделенного на 30, за каждый день командировки, но не менее 20 р. и не более 50 р. в сутки).

При командировках на срок не более 3 месяцев размер суточных значительно уменьшался и составлял 50% месячного оклада, поделенного на 30, за каждый день командировки, но не менее 10 р. и не более 25 р. в сутки [Там же, с. 816]. В рассматриваемый период особое внимание уделялось вопросам повышения производительности труда и укрепления трудовой дисциплины. Предполагалось, что по мере продвижения по пути социализма (к коммунизму) трудовая дисциплина будет регулироваться исключительно нормами социалистической (коммунистической) морали, но пока это продвижение не привело к заветной цели, необходим жесткий контроль за трудовой дисциплиной (в т.ч. советских служащих). «Набросок правил об управлении советскими учреждениями» (автор - В. И. Ленин, 12.12.1918 г.) гласил: «... каждая советская коллегия и каждое советское учреждение, без всякого изъятия, обязаны немедленно: во-первых, принять постановление о точном распределении работы и ответственности между всеми членами коллегии или должностными лицами; во-вторых, с полнейшей точностью определить ответственность тех лиц, которые исполняют отдельные поручения... особенно касающиеся быстрого и правильного сбора и распределения материалов и продуктов... Все руководящие советские учреждения... обязаны немедленно перестроить свои работы таким образом, чтобы на первое место встал фактический контроль за действительным осуществлением постановлений центральной власти и местных учреждений...» [1, с. 265]. Первый в российской истории КЗОТ РСФСР, принятый в декабре 1918 г., специально не регламентировал особенности труда данной категории работников. Ст. 7 КЗОТ гласила, что условия труда в советских учреждениях регламентируются тарифными положениями, утвержденными НКТ. Однако, в данный период («военного коммунизма») коллективно-договорное (т.е. локальное) регулирование социально-трудовой сферы, практически не применялось, а процесс централизованного (императивного) регулирования решительно усиливался. 12.06.1919 г. принимается положение ВЦСПС «О трудовой дисциплине в советских общественных и торговых учреждениях». Данный подзаконный акт устанавливал продолжительность рабочего времени сотрудников учреждений; порядок осуществления контроля за соблюдением сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка; дисциплинарную ответственность за дисциплинарные проступки.

В заключении следует отметить, что исторический опыт не дает готовых рецептов, но позволяет достаточно объективно оценить особенности важных социальных процессов, в т.ч. генетические особенности правового регулирования труда государственных служащих.

Список литературы

1. Ленин В. И. О трудовом законодательстве. М.: Госполитиздат, 1959.
2. Пашков А. С. Трудовое право России. СПб., 1993.
3. *Собрание Узаконений*. 1918. № 56.

УДК 349.2

Борис Евгеньевич Роцин

Костромской государственной университет им. Н. А. Некрасова

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА РОССИЙСКОГО ПРОЛЕТАРИАТА В ПЕРИОД «ВОЕННОГО КОММУНИЗМА»[©]

Охрана труда (на современном этапе развития российского общества) представляет собой сложное, многогранное (многоаспектное) явление. Очевидно, что эффективная охрана труда возможна лишь при анализе и учете всех её аспектов. Данное явление находится (в настоящее время) в поле зрения различных наук: экономики, социологии, юриспруденции, медицины и др. Общее (родовое) понятие охраны труда сформулировано как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда, включающая соответствующие мероприятия (правовые, социально-экономические, организационно-технические, реабилитационные и др.). Конституция РФ декларирует право каждого (гражданина, иностранца, апатрида и др.) на применение своих способностей к труду (разумеется, в пределах закона) и на осуществление трудовых функций в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 К. РФ). В настоящее время охрана труда (в юридическом аспекте) - это межотраслевой правовой институт, т.е. совокупность правовых норм различной отраслевой принадлежности (трудовое, административное, уголовное право, право социального обеспечения и др.), обеспечивающих безопасность жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. «Институт охраны труда также рассматривают как один из основных институтов трудового права, что исторически обусловлено самим процессом возникновения отрасли трудового права, а также преобладанием в институте охраны труда норм трудового права» [3, с. 453]. Исторические корни данного правового института обнаруживаются (на российской почве) в некоторых источниках фабричного законодательства России.