

Квасисудебные институты в цивилизационном пространстве разрешения трудовых споров

А. В. Ясинская-Казаченко

Белорусский государственный экономический университет,
Республика Беларусь, 220070, Минск, пр. Партизанский, 26

Для цитирования: Ясинская-Казаченко, Анжелика В. 2022. «Квасисудебные институты в цивилизационном пространстве разрешения трудовых споров». *Ежегодник трудового права* 12: 205–221. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.116>

В статье исследуются примирительные формы разбирательства жалоб и споров, связанных с применением законодательства о труде или условий тех или иных договоров, которые перекликаются с прошлым и современным периодом внесудебных форм; акцентируется внимание на том, что период новой экономической политики был обусловлен феноменом рационализации и индивидуализации сознания. Проанализирована нормативная база примирительно-посреднических учреждений раннесоветского периода, показана компетенция расценочно-конфликтных комиссий. Первые нормы законодательства о труде обладали подчеркнутой демократичностью и вниманием к буквальному математическому равенству сторон в ходе процедур разбора конфликтов и решения дел, что имеет отсылку к классическим судебным принципам открытости, гласности, транспарентности и паритетных начал разбирательства и позволяет сделать оговорку в части смешанности и противоречивости нормирования деятельности всех квазисудебных институтов. Примирительно-посреднические учреждения, с одной стороны, были встроены в систему трудовых отношений, а с другой — квалифицируются как квазисудебные, обладающие всеми признаками судебной деятельности. Актуальность исследования заключена в том, что примирительная деятельность в цивилизационном пространстве изучена слабо. В этой связи исследование имеет историческое значение, проводя параллели с практикой современных комиссий по трудовым спорам, примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража, третейского суда, медиатора, адвоката, нотариуса и иных примирительно-посреднических институтов. В работе представлены также параллели прошлых лет на фоне реконструкции архивных материалов и дел по рапортам ремесленной управы цеха на фоне промышленной панорамы белорусских городов в XIX — начале XX вв., индустриального облика города Минска.

Ключевые слова: процесс эволюции, примирительное учреждение, принципы и функции, сознание и доверие, ремесленная управа, мировой суд, межцеховой спор, мануфактурная расправа, промышленный и сельскохозяйственный суд, мировое разбирательство.

1. Введение

В системе квазисудебности в период новой экономической политики, проводившейся в 1920-е годы, в первую очередь нас интересуют примирительные формы разбирательства любых жалоб и споров, связанных с применением законодатель-

ства о труде или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры, которые переключаются на уровне эволюции единого цивилизационного права с прошлыми (XIX в.) и современными (XXI в.) внесудебными институтами, с системой единых принципов и функций, заложенных непосредственно в примирительных формах разбирательства.

Кодекс законов о труде был одобрен 30 октября 1922 г. и принят 9 ноября 1922 г. на IV сессии ВЦИК РСФСР IX созыва¹. Кодекс вводился на всей территории РСФСР и всех союзных и автономных республик, на территории БССР все изменения и дополнения в него могли вноситься белорусскими законодательными органами.

Кодекс законов о труде установил два способа разрешения споров о труде: судебный (принудительный) и примирительный (внесудебный). В примирительный способ входило разбирательство в расценочно-конфликтных комиссиях (далее — РКК), примирительных камерах или третейских судах, расценочно-конфликтные комиссии по отношению к примирительным камерам и третейским судам являлись низшей инстанцией. В этой связи образовывалась иерархия. Все примирительные органы были поделены на уровни: первый уровень (низший) — расценочно-конфликтные комиссии; второй уровень (средний) — примирительные камеры; третий уровень (высший) — третейский суд. Итак, новая экономическая политика в условиях рыночной экономики, частной собственности и свободы труда породила новые органы разрешения трудовых конфликтов.

2. Основное исследование

2.1. Рационализация и индивидуализация сознания

Обращая внимание на становление законодательства о труде в раннесоветский период, на примирительные формы разбирательства любых жалоб и споров, связанных с применением законодательства о труде или условий тех или иных договоров, которые переключаются с прошлым и современным периодом внесудебных форм, а также с системой единых принципов и функций разбирательства, акцентируем внимание на том, что период новой экономической политики был обусловлен феноменом рационализации и индивидуализации сознания.

Если средневековое мышление отличали архаические мистические представления о власти, социуме, общественных регуляторах, сущности труда, отношениях между сословиями, то в Новое время начались индустриализация хозяйства, форсированный научный поиск. Этот курс продолжили XIX — XX вв. Постепенно выработывалась новая, критичная картина мира, что подтверждается работами специалистов (Демидов 2018, 75).

Перекидывая мостик из прошлого в настоящее время, следует подчеркнуть, что примирительные формы разбирательства первых лет советского периода остаются малоизученными, хотя есть работы, в которых исследованы вопросы примирительных и квазисудебных процедур этого времени. К таким работам мож-

¹ Здесь и далее все ссылки на нормативно-правовые акты и судебную практику Российской империи, РСФСР, Республики Беларусь и Российской Федерации приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 14.02.2022).

но отнести труды Е. А. Ковалевой и Т. В. Ковалевой (Ковалева и Ковалева 2015), В. В. Коробченко и В. А. Сафонова (Коробченко и Сафонов 2020), К. Л. Томашевского (Томашевский 2009), А. Г. Факурдиновой (Факурдинова 2020), Т. Э. Ханукаевой (Ханукаева 2017) и Т. В. Юдиной (Юдина 2009).

Следует согласиться с мнением А. Г. Факурдиновой, что законодательство о труде применяло диспозитивный метод регулирования кадрового состава РКК на предприятиях всех форм собственности. Этот метод, во-первых, интересен подчеркнутой демократичностью и вниманием к буквальному математическому равенству сторон в ходе процедур разбора конфликтов и решения дел, что имеет отсылку к классическим судебным формам, которые устанавливают равенство сторон в судебном процессе; во-вторых, этот метод наталкивает на размышления о том, что, несмотря на постулируемые представления об освобожденном труде советских граждан, освобожденном от эксплуатации, несправедливости в его оценке, которые были характерны для трудовых отношений в рамках буржуазной их модели (Факурдинова 2020, 218), жизнь и реальные общественные отношения не были свободны от разбирательства любых жалоб и споров, связанных с применением законодательства о труде или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры.

2.2. Согласительные стадии, примирительные принципы и квазисудебные функции в цивилизационном пространстве разрешения трудовых споров

Важной с точки зрения открытости разбирательства, возможности представительства интересов сторон трудового спора была зафиксированная процедура обнародования решений РКК. Публичный характер данных положений позволял работникам и администрации предприятия, фабрики или завода показать открытость публичной деятельности РКК, а также показать рабочим, что их заявления не остаются нерассмотренными и по каждому их заявлению в обязательном порядке принимается решение (Факурдинова 2020, 219).

Гласность и транспарентность разбирательства часто связывают со свободой государственного устройства. Эта свобода состоит в том, что общественность получает право субъективного сознания: те, кто осуществляют право, могут удовлетвориться всеобщим доверием (Гегель 1990, 446–447).

Важнейшим и существеннейшим в порядке работы РКК было положение о невозможности обжалований их решений, принятых по соглашению сторон. Вопросы, по которым не состоялось решение РКК, переходили на положение конфликта и передавались через союз для разрешения их в установленном для конфликтов порядке. Решения комиссии принимались по соглашению сторон, являлись окончательными, обязательными для обеих сторон и обжалованию не подлежали. Такое положение отчасти ущемляло права работников в том смысле, что вынуждало их пользоваться формой разбирательства только в своей собственной среде (Факурдинова 2020, 219), состоявшей не из квалифицированных юристов, а возможно, в силу сложившихся отношений в коллективе из коллег, имевших предвзятое мнение. Подобная практика фактически уже сложилась в период раннеиндустриальной модернизации конца XIX — начала XX вв. на рынке труда. Так, в свободных

артелях общее собрание являлось высшей инстанцией, ее постановления не подлежали обжалованию. Коллектив мог исключить из своих рядов или, наоборот, принять в них любого (Волков 2019, 143).

Постановлением Народного комиссариата труда от 03.11.1922 было утверждено Положение о РКК² (далее — Положение), которое состояло из 15 статей и четырех алфавитных разделов:

- А. Общие положения (1 статья);
- Б. Функции расценочно-конфликтных комиссий (3 статьи);
- В. Конструкция расценочно-конфликтных комиссий (3 статьи);
- Г. Порядок работы расценочно-конфликтных комиссий (8 статей).

Положение было подписано народным комиссаром труда В. Шмидтом и заведующим конфликтным отделом Народного комиссариата труда А. Стопани. Конфликтные дела необходимо было рассматривать не позже 24 часов с момента поступления в РКК заявлений. В течение двух дней после рассмотрения дел постановления РКК, оформленные в протоколах за подписью председателя и секретаря, вывешивались на «видном месте во всеобщее сведение», что соответствует принципам открытости, гласности и транспарентности. Для многих древних народов был характерен обычай выставлять принимаемые законы на видном и общедоступном месте. Так, для всеобщего обозрения и ознакомления во втором тысячелетии до новой эры были выставлены древневавилонские законы Хаммурапи, высеченные на столбе из черного базальта, который сохранился до наших дней (Нерсисянц 1983, 19).

Расценочно-конфликтные комиссии могли создаваться во всех без исключения государственных, общественных, частновладельческих предприятиях и учреждениях, а в крупных предприятиях было разрешено образовывать также и цеховые РКК, которые выполняли лишь предварительные функции, поскольку их решения утверждались общезаводской комиссией (Коробченко и Сафонов 2020, 142).

Профессиональные союзы или администрации предприятий могли в течение 24 часов вернуть вопросы, разрешенные большинством голосов членов расценочно-конфликтных комиссий, на вторичное рассмотрение РКК. Решение по таким вопросам нужно было уже принимать соглашением сторон, а не голосованием. Если решение принималось, оно считалось окончательным, обязательным для обеих сторон, и обжалованию не подлежало.

Также решения РКК, противоречащие закону, признавались недействительными, о чем органы Народного комиссариата труда в письменной форме с указанием мотивов и нарушений закона извещали расценочно-конфликтную комиссию, предлагая ей пересмотреть свое решение (Ковалева и Ковалева 2015, 58).

Заявления, обращения, жалобы, связанные с применением законодательства о труде или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры, в расценочно-конфликтные комиссии принимались фабрично-заводскими комитетами. Председатель профсоюзного комитета присутствовал на заседаниях комиссий в качестве консультанта членов рабочей части РКК с правом совещательного голоса (Юдина 2009, 47), что соответствует принципам открытости, гласности и транс-

² СУ РСФСР.1922. № 74. Ст. 911.

парентности. Нерешенные вопросы расценочно-конфликтными комиссиями передавались через профессиональные союзы для «разрешения их в установленном для конфликтов порядке», в вышестоящий профсоюз, примирительную камеру, третейский судья, другие соответствующие инстанции.

Порядок деятельности РКК, в том числе срок их полномочий, определялся Положением — приложением к коллективному договору, их состав устанавливался на каждом отдельном предприятии самостоятельно, но при обязательном соблюдении паритетных начал, равного числа представителей нанимателя и комитета (фабрично-заводского или местного) рабочих и служащих предприятия, учреждения или организации, что соответствует принципу паритетных начал разбирательства любых жалоб и споров.

К ведению РКК относилось разрешение всех конфликтов, возникающих между работниками и нанимателем при применении законов о труде, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего распорядка. РКК были не вправе выносить решения, изменяющие, дополняющие или отменяющие условия коллективного договора, если такое право не было специально в договоре оговорено. К обязательно-му рассмотрению в РКК относились конфликты, разрешение которых требовало учета действующей обстановки и условий конфликта, а также особенностей работы конкретной организации (Ясинская-Казаченко 2019, 23).

В соответствии с разделом Б Положения «Функции расценочно-конфликтных комиссий», деятельность РКК подчинялась выполнению определенных квазисудебных функций.

К первой технико-нормировочной функции относилось проведение коллективного договора или тарифного соглашения, где РКК выполняли роль по рассмотрению и утверждению разбивок работ и должностей по тарифным разрядам, норм производительности и сдельных расценок, форм испытаний и проб для отдельных работ или профессий, порядка и очередности отпусков, а также обсуждали заявления, исходящие от отдельных рабочих или заводского комитета о проверке правильности расчетов по заработной плате, как общей, так и отдельных лиц, либо проведенных проб и испытаний.

Во вторую внесудебную функцию входило разрешение споров на предприятии или учреждении по выполнению коллективного договора, а также урегулирование конфликтов по трудовым договорам — именно эти полномочия могут быть расценены как квазисудебные (Факурдинова 2020, 218) функции или примирительные направления правового воздействия. Положение лимитировало компетенцию РКК, ограничивало круг относимых к ведению РКК вопросов. Рассмотрению РКК не подлежали: споры против существа коллективного договора, требование отмены отдельных его частей, выдвижение новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор или тарифное соглашение, дела, возникающие из нарушения законов о труде и социальном страховании.

Третья функция деятельности РКК дублировала цель образования РКК — проведение в жизнь положений, вытекающих из коллективного договора и тарифного соглашения; разрешение споров и конфликтов, возникающих на предприятии между администрацией и рабочими и служащими, разработка проекта правил внутреннего распорядка, прежде всего направленного на решение юридических задач: укрепления трудовой дисциплины, создания условий для рационального ис-

пользования рабочего времени, повышения качества работы, производительности и эффективности труда.

Таким образом, если универсальные примирительные принципы и квазисудебные функции действовали в цивилизационном пространстве конца XIX — начала XX в., то можно вести речь об отсутствии разделения их на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. В этой связи можно выйти на единые признаки, содержание и направление правового регулирования в виде единой смешанной конструкции — трудовой спор.

При этом, подводя итог в части первооснов деятельности РКК на уровне системы квазисудебности, можно отметить смешанность и противоречивость нормирования деятельности РКК, которая, с одной стороны, была встроена в систему трудовых отношений, с другой — квалифицируется как квазисудебная, обладающая всеми признаками судебной деятельности на уровне разбирательства любых жалоб и споров, связанных с применением законодательства или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры.

Деятельность РКК гарантировала трудящимся право принимать участие в управлении предприятиями, организациями и учреждениями с целью повышения эффективности их работы и улучшения социально-экономического уровня жизни, защиты прав и законных интересов. РКК обеспечивала на уровне системы квазиправосудия в максимально приближенной к трудящимся форме примирительное рассмотрение конфликтов, что позволяло работникам, а также нанимателю не вступать в судебные тяжбы, а пытаться урегулировать конфликт путем соглашения, то есть мирно и добровольно.

Таким образом, РКК была первой, низшей ступенью, но при этом постоянно действовавшей на предприятии в отличие от примирительных камер и третейских судов, которые создавались лишь для разбирательства конкретных конфликтов и персональных случаев (Факурдинова 2020, 221).

Система деятельности РКК базировалась на принципах открытости, гласности, транспарентности, паритетных начал разбирательства, хотя нормативная база имела ряд пробелов.

Дефектом в деятельности РКК являлось отсутствие общего правового акта о работе комиссии. В этой связи любой завод, предприятие или фабрика принимали свои положения о правилах работы комиссии и действовали исключительно по своим актам, что отчасти сказалось на качестве организовано-управленческой работы. Так, были примеры составления формальных протоколов, халатного отношения членов комиссии к своим обязанностям, необоснованного принятия решений, не подкрепленных локальными правовыми актами, заложения в основу решения субъективного мнения членов комиссии. Прослеживая историческое развитие внесудебных форм разрешения трудовых споров, заложенных непосредственно в источниках на уровне раннесоветского законодательства, выделим принятое 15.03.1932 постановление Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров. Данный документ внес изменения в ст. 169 и 170 Кодекса о труде БССР и отменил ст. 172 и 173 кодекса по вопросам разрешения конфликтов и разрешения дел по нарушению законов о труде. Корректировкам предшествовало то, что Центральный исполнительный комитет и Совет народных комиссаров СССР 29.08.1928 утвердили новые Правила о примирительно-третейском и судеб-

ном рассмотрении трудовых конфликтов³. Правила вводили административный порядок рассмотрения трудовых конфликтов в отношении лиц, решающих вопросы приема и увольнения, а также других ответственных работников (Волков 2019, 253).

В соответствии с данным актом 12.12.1928 Народный комиссариат труда СССР утвердил положение о расценочно-конфликтных комиссиях, о примирительных камерах и третейских судах и о надзоре за деятельностью этих органов для разрешения трудовых конфликтов⁴.

Чуть позже, 02.06.1929, Народный комиссариат юстиции и Народный комиссариат труда утвердили Инструкцию о порядке применения правил при примирительно-посредническом и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, конкретизировав союзные правила разрешения споров, что и нашло в дальнейшем свое отражение на уровне изменений и дополнений Кодекса о труде БССР.

В инструкции констатировалось, что бесспорный порядок взыскания с государственных предприятий и организаций заработной платы по расчетным книжкам не оправдывает себя.

Практика свидетельствовала о многочисленных случаях неправильного рассмотрения трудовых споров, поэтому было целесообразно участие органов прокуратуры не только в работе кассационной инстанции, но и в суде первой инстанции. Одной из причин неправильного разрешения трудовых споров виделось недостаточное знание законодательства о труде органами разрешения конфликтов и трудовым населением (Ковалева и Ковалева 2015, 82).

Необходима была, впрочем, как и в настоящее время, популяризация правил о примирительно-посредническом разбирательстве любых жалоб и споров, связанных с применением законодательства о труде или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры.

Если провести параллель с настоящим временем, то нормативного правового акта о работе комиссии по трудовым спорам, примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража не существует. Хотя такого рода попытки предпринимались в отношении порядка разрешения коллективных трудовых споров еще Республиканским трудовым арбитражем⁵.

Итак, после 1932 г. органы на уровне квазиправосудия в виде примирительных, посреднических и третейских процедур разбирательства оставались прежние: РКК, примирительные камеры, третейские суды; по судебному порядку разбирательства — трудовые сессии народного суда. С целью устранения выявившегося в 1920-е годы параллелизма в работе примирительно-третейских и судебных органов из ведения примирительных камер были изъяты все споры искового характера, проведено разграничение компетенции примирительных и судебных органов.

Только РКК по-прежнему могли рассматривать и исковые, и неисковые споры. Были расширены права РКК, к их ведению теперь относилось: утверждение

³ СЗ СССР. 1928. № 56. Ст. 495.

⁴ Постановление от 12.12.1928 № 721 «Об утверждении положений о расценочно-конфликтных комиссиях, о примирительных камерах и третейских судах и о надзоре за деятельностью этих органов».

⁵ Постановление Президиума Республиканского трудового арбитража от 22.12.2008 № 2–5 «Об утверждении Методических рекомендаций о порядке разрешения коллективных трудовых споров», в ред. Постановления Президиума Республиканского трудового арбитража от 04.01.2011.

предусмотренных в коллективном договоре или в законе норм выработки, сдельных расценок, разбивки работ и должностей по тарифным разрядам, установление нормального процента брака, форм испытания, проб и иных новых условий труда; разрешение всех конфликтов, возникавших между работниками и нанимателями при применении законов о труде, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего распорядка (Бриль 2017, 253).

Ведению РКК не подлежали дела об увольнении и о восстановлении в должности работников; дела о расторжении трудовых договоров с работниками по требованию профессионального союза; вопросы изменения должностных окладов, установленных в порядке государственного нормирования заработной платы, изменения штатов; конфликты между работниками и нанимателем на почве предоставления и распределения жилых помещений, удовлетворения бытовых нужд, то есть жалобы, не вытекающие из обязательств по коллективным и трудовым договорам; конфликты, рассматриваемые в трудовой сессии народного суда, примирительной камере или третейским судом; дела о дисциплинарных взысканиях. Решение в РКК принималось по соглашению сторон. Оно могло быть обжаловано: инспектору труда, в специализированные вышестоящие органы, а также отменено в порядке надзора. Вышестоящие, например профессиональные союзы могли отменять решения РКК по трудовому конфликту, но не пересматривать сам трудовой конфликт самостоятельно. Такое право оставалось у суда, куда работник мог обратиться после отмены решения РКК (Бриль 2017, 253).

Таким образом, в начале 1920-х — конце 1930-х гг. XX в. без согласительных стадий, представленных на уровне единых примирительных принципов и квазисудебных функций, не могло быть судебного разбирательства любых жалоб и споров, связанных с применением законодательства или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры. На уровне процедур квазиправосудия оставались РКК, примирительные камеры и третейские суды.

Если перекинуть мостик из прошлого в настоящее, то следует обратиться к законодательству о труде, в частности к ст. 236 Трудового кодекса Республики Беларусь⁶. Комиссия по трудовым спорам (далее — КТС) (если она создана) является обязательным первичным органом. КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год — так соблюдается своего рода принцип паритетных начал разбирательства. При этом КТС не создаются, если нанимателем выступает физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем. Под нанимателями — физическими лицами, кроме индивидуальных предпринимателей, следует понимать адвокатов, которые работают индивидуально, нотариусов, трудящихся в нотариальном бюро, физических лиц, осуществляющих деятельность в сфере агроэкотуризма, а также физических лиц, принимающих на работу домашних работников (няни, сиделки, помощники по хозяйству и т. п.). Кроме того, КТС не создаются, если нанимателем является религиозная организация.

В этой связи можно было бы внести поправки в ч. 1 ст. 235 Трудового кодекса Республики Беларусь и заменить слово «профсоюза» на «работников». Такой по-

⁶ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3: в ред. Закона Республики Беларусь от 28.05.2021 № 114-3 (2/2834 от 28.05.2021).

рядок будет способствовать укреплению доверия к КТС со стороны работников на уровне принципа паритетных начал разбирательства.

Приведем показательный пример такого регулирования. На основании обзора законодательства о труде Российской Федерации можно констатировать, что возможность создания и деятельности КТС рассматривается несколько иначе. В соответствии с ч. 1 ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации⁷ КТС образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Согласно ч. 2 ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации, представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. В этой связи в Российской Федерации возможно формирование комиссии по трудовым спорам без наличия профессионального союза в организации.

При этом в ст. 3 Конвенции Международной организации труда № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971) установлено, что наряду с представителями профессиональных союзов, а именно представителями, назначенными или избранными профессиональными союзами, или членами таких профсоюзов, представителями работников признаются лица, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой.

Представителями работников также являются выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил, или коллективных договоров, функции которых не включает деятельность, признанная в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране. В этой связи можно внести предложение о рекомендации образования комиссии по трудовым спорам в любой организации у любого индивидуального предпринимателя независимо от количества работников, наличия или отсутствия профессиональных союзов.

2.3. Мировое разбирательство и собственно идея создания судов по трудовым делам

Если обратиться к изначальной идее использования квазисудебных инстанций и примирительных процедур для разрешения трудовых споров, то их появление относят к XIX в. В это время в Европе стремительно развиваются экономика и фабрично-заводское законодательство, и на фоне этих процессов нередко возникают конфликты между рабочими и предпринимателями.

Конфликты очень скоро вышли за рамки индивидуальных споров и приобрели характер коллективной борьбы рабочих, сопровождавшейся стачками и забастовками, имевшими значительный общественный резонанс, что неизбежно переводило такого рода конфликты из частноправовой в публичную плоскость. Было

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ в ред. от 02.07.2021 № 311-ФЗ.

очевидно, что стандартные судебные процедуры часто малоэффективны. Одной из форм разрешения трудовых конфликтов стали *примирительные учреждения*, нацеленные на учет интересов сторон и выработку согласованного решения. Первые примирительные камеры были созданы в Англии в 1840-х годах, затем примирительные учреждения появились и в других европейских странах (Франции, Германии, Голландии, Бельгии), причем использовался как добровольный, так и обязательный принцип обращения в примирительные учреждения до начала забастовки или объявления локаута (Абдурахманова и Орлова 2018, 80).

В этой связи нельзя не отметить, что трудовые споры в России в дореволюционный период рассматривались в судах общей юрисдикции (в мировых и окружных судах) по правилам гражданского судопроизводства. Обычная судебная процедура отличалась тем, что она была плохо приспособлена для рассмотрения и разрешения трудовых споров: отмечались бюрократизм судов, длительность, сложность и дороговизна процедуры, слабое знание судей специфики промышленного производства и трудовых отношений. Это приводило к тому, что работники неохотно обращались в судебные органы. Решения, принятые в низших инстанциях, редко доходили до Сената. Все это делало крайне актуальным учреждение в России (по примеру названных зарубежных стран) специализированных трудовых судов, квазисудебных инстанций и примирительных учреждений.

Мировые суды были созданы в результате Судебной реформы 1864 г. для решения мелких гражданских и уголовных дел. Мировой суд имел своей изначальной целью «учить закону народ». Тяжущиеся представляли своими словами историю непосредственно мировому суду. Такой неформальный подход имел целью завоевать доверие людей, сделать мирового судью доступным для неграмотных и в конечном итоге способствовать внедрению правосознания на уровне распространения примирительных принципов открытости, гласности, транспарентности, паритетных начал разбирательства, что, как считалось, будет благоприятствовать переходу от обычного права к закону.

В этой связи мировому судье обеспечивались широкие полномочия в толковании конкретных случаев. Примирение на основе особых обстоятельств дела или местных обычаев должно было стать основной формой судебного решения. Мировые судьи должны были «постановить решение» на основе закона только в том случае, если предварительные попытки к примирению окажутся безуспешными. Мировые суды привлекали многих рабочих, жизнь которых была скрыта от истории, поскольку они работали по найму не на фабриках и заводах, а в мастерских, магазинах, частных домах и на улицах в качестве цеховых ремесленников, мастеров, подмастерьев и их учеников, к примеру трубочистами, строителями и железнодорожными рабочими, вожатыми трамваев и кучерами конок.

Рассмотрение и разрешение любых жалоб и споров, связанных с применением законодательства или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры, были наиболее распространенными случаями, выносившимися на обсуждение мировых судов. Типичными были случаи споров между сезонными рабочими и их нанимателями. Эти случаи продемонстрировали, по крайней мере для некоторых рабочих, возможность разрешения дел, которые они связывали с нарушением условий обязательства по договору. Причинами разногласий между рабочими и их нанимателями зачастую являлись невыполнение обязательств по выплатам

и оставление рабочими работы до конца оговоренного срока. Также в мировых судах были распространены споры по поводу оскорбительного обращения. Следует иметь в виду, что мировые суды никогда не были главными участками споров по поводу нарушений фабрично-заводского законодательства в сфере трудовых проблем. По большей части это были ремесленники: те рабочие, которые обращались в мировые суды, не были фабрично-заводскими рабочими, они были членами цеха, относили себя к социальной группе или к какому-нибудь сословию. Приведем несколько примеров разрешения дел при помощи ремесленной управы, мирового судьи и прокурора на уровне определенных уже позже квазисудебных функций. Например, имели место случаи, когда члены одного цеха занимались ремеслом другого цеха, что считалось недопустимым, за исключением оговоренной в ремесленном уставе производственно-технологической необходимости. Мастер, желавший воспользоваться сим правом, был обязан записаться во все те цехи, к коим относятся его вспомогательные работы, и отправлять денежные повинности наравне с прочими мастерами сих цехов⁸. В остальных случаях удары от «своих» переживались особенно тяжело. Из-за того что четкой системы наказаний за подобные нарушения не существовало, цеховое начальство действовало по усмотрению без согласительных процедур.

Прежде всего предпринимались попытки добиться вступления в соответствующие цеха. Такая межцеховая «разборка» имела место в июле 1880 г. В ремесленную управу обратились цеховой старшина портновского цеха Александров, его товарищ и присяжный маклер (Семенова 2015, 158). В своем рапорте они писали: «Многократно замечено нами, что лица, занимающиеся в Минске белошвейным мастерством и причисленные к перчаточному цеху, занимаются самоуправно портняжную работу для женского пола с явным ущербом портняжескому цеху без всякого на то дозволения. Для пресечения сего неудобства просим сделать распоряжение о причислении белошвейных мастеров к цеху портных». Ремесленная управа приняла другое решение — «воспретила этим лицам заниматься дамским портным изделием»⁹.

В мировой суд обратился старшина, после того когда дамский портной цеха рассказал ему, что несколько лет соперничает с не имеющей цехового аттестата мещанкой Софьей Тейсовой. В 1885 г. старшина цеха довел дело до суда. Мировой судья приговорил ее к штрафу в ремесленную казну в размере 11 руб. и конфискации инструментов, материалов и готовых изделий: «Швейная машина, платья, лифы на сумму 50 руб. сданы на хранение Абраму Рубенчику» (Семенова 2015, 158). Однако в 1886 г. все это имущество у Рубенчика было похищено. Первоначально цех пытался сам провести расследование и разобраться, но не получилось. В 1888 г. по просьбе дамского портного цеха ремесленная управа передала это дело прокурору (Семенова 2015, 158). Нередко Минская ремесленная управа получала противоположные жалобы мастеров на своих учеников. В основном мастера жаловались

⁸ Устав ремесленный // Свод законов Российской империи. Т. XI. Ч. II. Уставы кредитный, торговый, о промышленности фабричной и заводской, и устав ремесленный. СПб., 1857. С. 988–1062. Ст. 123.

⁹ Дело по рапорту ремесленной управы цеха портных г. Минска с домогательством о причислении к означенному цеху занимающихся белошвейным ремеслом и о воспрещении им заниматься дамским портным изделием 1880 г. // Национальный исторический архив Беларуси (НИАБ). Минская общая ремесленная управа. Ф. 10. Оп. 1. Д. 221. Л. 1–2.

на самовольные отлучки своих учеников, что создавало почву для возникновения жалоб и споров, связанных с применением законодательства или условий тех или иных заключенных договоров, включая трудовые споры.

Так, в октябре 1880 г. в ремесленную управу с жалобой на своего ученика Викентия Тимашевского обратился слесарно-кузнечный мастер Михаил Тихонович, который не хотел мириться с «самовольною отлучкою и неисполнением договора со стороны ученика»¹⁰. Мастер Михаил Тихонович установил что во время отлучки ученик был у другого мастера — Паркунова. Тогда же на самовольную отлучку своего ученика Гинзбурга пожаловался мастер столярного ремесла Лейба Рубенчик. В обоих случаях ремесленная управа вынесла решение о передаче этих дел мировому судье (Семенова 2015, 174). На отлучку своего ученика жаловался мастер булочного цеха Вейцман¹¹. В 1883 г. мастер башмачного ремесла Антон Францевич Верлыга обратился к старшине сапожного цеха Бируну с заявлением, в котором так изложил историю своих взаимоотношений с учеником. В течение пяти лет он занимался обучением Фабиана Черноцкого в соответствии с договором, заключенном с его матерью Анной Касперович 29 декабря 1878 г. «Между тем вопреки сему договору мастер башмачного ремесла Фелициан Лернатович склонил Фабиана Черноцкого уйти от меня. 7 ноября 1882 г. он ушел. Прошу вернуть ученика и наказать Фелициана Лернатовича по закону». В своей объяснительной записке, написанной уже после его ухода от Верлыги, Фабиан Черноцкий сообщал: «Верлыга 5 января 1883 г. причинил побои, от которых чувствую боль. Это видели свидетели: подмастерье Фелициан Ивашкевич, ученики Фока Боровец и Юлик Варига. Прошу поступить с Верлыгой по законной строгости ремесленного устава, мне предоставить защиту». В постановлении ремесленной управы по делу отмечалось: «Свидетельств, что бил ремнем, нет. Сути спора по ремесленному уставу нет. Передать дело в мировой суд» (Семенова 2015, 174–175).

Введение в дореволюционный период на территории России, куда входила и Беларусь, специализированных трудовых судов намечалось неоднократно. В этой связи нельзя не сделать оговорку, что в 30–40-х годах XIX в. часть промышленников и предпринимателей сознавали недостаточность только репрессивных и карательных мер. Приобретает популярность идея примирительного разбирательства с рабочими. Так, 01.03.1834 Московское отделение мануфактурного совета рассматривало проект создания «мануфактурной расправы» — своеобразного промышленного суда (Лушников, Лушникова 2009, 977), призванного рассматривать и разбирать взаимные жалобы и споры, связанные с применением законодательства или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры предпринимателей и рабочих, капиталистов и помещиков, конфликты между самими фабрикантами. Но проект не был принят. Идеи создания специализированных судов по трудовым делам (промышленных, или промысловых, судов) были обоснованы в докладах образованной в 1859 г. Комиссии из представителей Министерства финансов и Министерства внутренних дел под председательством О. Штакельберга с целью разработки реформы промышленного законодательства.

Комиссия, опубликовавшая свои предложения в 1863 г., предусмотрела учреждение промышленных судов для рассмотрения и разрешения жалоб и споров,

¹⁰ Книга постановлений Минской общей ремесленной управы 1883 г. // Там же. Д. 198. Л. 47.

¹¹ Там же. Д. 259.

связанных с применением законодательства или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры, возникающие между хозяевами промышленных заведений и рабочими. Проект Комиссии предусматривал введение промышленных судов в фабрично-заводских центрах по представлению губернаторов в Министерство финансов и Министерство внутренних дел. Судьями могли стать представители от хозяев и рабочих.

Председатель суда избирался, а сам суд объявлялся независимым от местной администрации. В выборах могли участвовать мужчины в возрасте 21 года и старше, если они не были «опорочены по суду или общественному приговору» (Киселев 2001, 57–58). Женщины не были вправе непосредственно участвовать в выборах, но могли передавать свой голос родственникам. В состав промышленного суда от рабочих допускались лишь грамотные люди не моложе 35 лет, работавшие в городе не менее пяти лет и имевшие «незапятнанное прошлое». Выборы предполагалось производить каждые два года. Разбирательству промышленного суда должны были подлежать конфликты, связанные со стачками, дисциплинарными штрафами, нарушениями обязательных постановлений, возмещением рабочим за увечье. Предусматривались две стадии примирительного разбирательства промышленного суда: мировое разбирательство и собственно суд. Для мирового разбирательства при промышленном суде предполагалось создать особый комитет из двух членов (по одному от рабочих и хозяев)¹².

Итак, в контексте уже названных принципов *открытости, гласности, транспарентности, паритетности* или представительства сторон в органах и *квазисудебных функций* представители работников и представители нанимателя принимают непосредственное участие в формировании и работе примирительно-посреднических органов. При рассмотрении и разрешении любых жалоб и споров, связанных с применением законодательства или условий тех или иных заключенных договоров, включая трудовые споры, такие органы образуются на уровне указанных принципов, что означает равное количество уполномоченных представителей сторон с равным количеством голосов при принятии решений. Основы данных принципов были намечены еще В. И. Лениным в работе «Проект программы нашей партии» (Ленин 1967, 211–239), которая после доработки была изложена им в 1899 г. в специальной статье «О промышленных судах» (Ленин 1967, 274–287) (см. также: (Ясинская-Казаченко 2019, 39)).

В проекте программы партии были обстоятельно рассмотрены вопросы раздела практических требований по пункту «законодательное регулирование отношений рабочих (городских и сельских) к предпринимателям и организации соответствующей инспекции с представительством от рабочих». При этом были освещены положения, касающиеся учреждения промышленных и сельскохозяйственных судов во всех отраслях промышленности и сельского хозяйства с выборными судьями от хозяев и от рабочих поровну, а также отмены все законы, нарушающие равноправность нанимателей и нанимающихся. Такие идеи были чрезвычайно радикальными для того периода и, по мнению Е. Б. Хохлова, высказанному им в работе «Очерки истории правового регулирования труда в России» (Хохлов 2000, 46), могли вызы-

¹² История возникновения и развития института индивидуальных трудовых споров // Эксперт: кадровое агентство. 2021. URL: <http://www.staffexpert.ru/info/disputes/history/> (дата обращения: 22.09.2021).

вать значительные возражения со стороны промышленников (Ясинская-Казаченко 2019, 8), и поэтому проект закона «О промышленных судах» в 1866 г. поступил на заключение в Министерство внутренних дел, но был отложен.

3. Выводы

1. На протяжении XIX и начала XX в. произошла эволюция цивилизационного пространства общественных представлений о регламентации наемного организованного труда: от приверженности архаическим внеправовым регуляторам в пользу законодательного регулирования. Одной из главных причин, обусловивших становление законодательства о наемном труде на уровне специализированных трудовых судов, квазисудебных инстанций и примирительных учреждений стало развитие общественного сознания.

2. В условиях рационализации и индивидуализации сознания, поддержания новой экономической политики, частной собственности и свободы труда была сформирована система обязательных примирительных процедур на уровне квазисудебных институтов, исходящих из предшествующего цивилизационного пространства XIX в., в начале 1920-х — конце 1930-х гг. XX в.: без согласительных стадий, без примирительных принципов (открытости, гласности, транспарентности, паритетности) и квазисудебных функций не могло быть судебного разбирательства никаких жалоб и споров, связанных с применением законодательства или условий тех или иных договоров, включая трудовые споры.

3. Такой неформальный подход имел своей целью завоевать доверие людей, сделать квазисудебные институты доступными для неграмотных и в конечном итоге способствовать внедрению правосознания, что, как считалось, будет благоприятствовать переходу от обычного права к закону. По большей части это были ремесленники — те рабочие, которые обращались в мировые суды, не были фабрично-заводскими рабочими, они были членами цеха, относили себя к социальной группе или к какому-нибудь сословию.

4. Если универсальные примирительные принципы и квазисудебные функции действовали в цивилизационном пространстве (XIX–XX вв.), при этом отсутствовало разделение на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры, то, соответственно, можно будет выйти на уровень единой смешанной конструкции — трудовых споров.

Библиография

- Абдурахманова, Ирина В., и Наталья Е. Орлова. 2018. «Опыт примирительного разрешения трудовых споров в России в первой четверти XX века.» *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление* 9 (100): 80–83.
- Бриль, Геннадий Г. 2017. «Трудовые конфликты в годы первой пятилетки (1928–1933 гг.): предпосылки возникновения и способы их разрешения.» *Вестник Костромского государственного университета* 23 (1): 251–254.
- Волков, Вячеслав В. 2019. «Тенденции и противоречия развития рынка труда в Европейской России в период раннеиндустриальной модернизации конца XIX — начала XX века.» Дисс. ... д-ра экон. наук. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.
- Гегель, Георг В. Ф. *Философия права*. 1990. Пер. с нем.; вступ. ст. и примеч. В. С. Нерсисянц. Москва: Мысль.

- Демидов, Николай В. 2018. «Причины возникновения российского законодательства о труде.» *Российское право: образование, практика, наука* 5: 71–80.
- Киселев, Игорь Я. 2001. *Трудовое право России: историко-правовое исследование: учебное пособие для вузов*. Москва: НОРМА: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М.
- Ковалева, Елена А., и Татьяна В. Ковалева. 2015. *Очерки по истории трудового права Беларуси*. Гомель: Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины .
- Коробченко, Виктория В., и Валерий А. Сафронов. 2020. «Развитие правового механизма разрешения конфликтов в сфере труда в России: краткий исторический очерк.» В *Ежегодник трудового права: сборник научных статей*. Вып. 10: 131–159. Санкт-Петербург: Издательство С.-Петербургского университета.
- Ленин, Владимир И. 1967. *Полное собрание сочинений*. В 55 т. 5-е изд. Т. 4. Москва: Издательство политической литературы.
- Лушников, Андрей М. и Лушников, Марина В. 2009. *Курс трудового права: учебник*. В 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. Т. 2. Москва: Статут.
- Нерсесянц, Владик С. 1983. *Право и закон: Из истории правовых учений*. Москва: Наука.
- Семенова, Людмила Н. 2015. *Ремесленный Минск на исходе XIX столетия*. Минск: Издательство Белорусского национального технического университета.
- Томашевский, Кирилл Л. *Очерки трудового права: история, философия, проблемы систем и источников*. 2009. Минск: Издательский центр Белорусского государственного университета.
- Факурдинова, Алла Г. 2020. «Разрешение трудовых конфликтов в расценочно-конфликтных комиссиях в раннесоветском периоде.» *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки* 25 (186): 216–223.
- Ханукаева, Тофа Э. 2017. «Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных государств.» Дисс. ... канд. юрид. наук. Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА).
- Хохлов, Евгений Б. 2000. *Очерки истории правового регулирования труда в России*. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. Санкт-Петербург: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета.
- Юдина, Таисия В. 2009. «Расценочно-конфликтные комиссии на концессионных предприятиях СССР в годы новой экономической политики» *Вестник Челябинского государственного университета* 16: 44–48.
- Ясинская-Казаченко, Анжелика В. 2019. *Коллективные трудовые споры и их урегулирование*. Минск: Республиканский институт высшей школы.

Статья поступила в редакцию 28 сентября 2021 г.;
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна — канд. юрид. наук, доц.; angelina_jas@mail.ru

Quasi judicial institutions in the civilization space for labor dispute resolution

A. V. Yasinskaya-Kazachenko

Belarusian State University of Economics,
26, Partizansky pr., Minsk, 220094, Republic of Belarus

For citation: Yasinskaya-Kazachenko, Angelica V. 2022. “Quasi judicial institutions in the civilization space for labor dispute resolution”. *Russian Journal of Labour & Law* 12: 205–221.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.116> (In Russian)

This article examines conciliatory forms of proceedings for complaints and disputes related to the application of labor legislation or conditions of certain contracts that echo the past and modern period of extrajudicial forms; it also emphasizes that the period of the new economic policy was due to the phenomenon of rationalization and individualization of consciousness. The normative base of the conciliation and intermediary institutions of the early Soviet period is analyzed, and the competence of the assessment and conflict commissions is shown. The first norms of labor legislation emphasized democracy and attention to the literal mathematical equality of the parties during procedures for resolving conflicts and resolving cases, which has reference to the classical judicial principles of openness, publicity, transparency, and parity in proceedings, and allows us to make a reservation in terms of confusion and inconsistency and rationing the activities of all quasi-judicial institutions. Conciliation and mediation institutions, on the one hand, were built into the system of labor relations, and on the other hand, they are qualified as quasi-judicial, with all the signs of judicial activity. The relevance of the study lies in the fact that conciliatory activity in the civilizational space has been poorly studied, and in this regard, the study has historical significance, and has parallels with the practice of modern labor dispute commissions, conciliation commission, mediator, labor arbitration, arbitration court, mediator, lawyer, notary, and other conciliatory and intermediary institutions. Also, the parallels of the past years against the background of the reconstruction of archival materials and files according to the reports of the craft department of the workshop against the background of the industrial panorama of Belarusian cities in the 19th — early 20th centuries, the industrial appearance of the city of Minsk.

Keywords: process of evolution, institutions of conciliation, principles and functions, consciousness and trust, craft administration, magistrates' courts, interdepartmental disputes, manufactory reprisals, industrial and agricultural courts, peace proceedings.

References

- Abdurakhmanova, Irina V., and Natalia E. Orlova. 2018. "Experience of conciliatory resolution of labor disputes in Russia in the first quarter of the twentieth century." *Nauka i obrazovanie: khozyaistvo i ekonomika; predprinimatel'stvo, pravo i upravlenie* 9: 80–82. (In Russian)
- Bril, Gennady G. 2017. "Labor conflicts during the first five-year plan (1928–1933): preconditions for the emergence and methods of their resolution." *Vestnik of Kostroma State University* 23 (1): 251–254. (In Russian)
- Demidov, Nikolay V. 2018. "Causes of the Russian labor legislation." *Rossiiskoe Pravo: Obrazovanie, Praktika, Nauka* 5: 71–80. (In Russian)
- Fakurdinova, Alla G. 2020. "Resolution of labor conflicts in the pricing-conflict commissions in the early Soviet period." *Tambov University Review. Series Humanities* 25 (186): 216–223. (In Russian)
- Hegel, Georg V.F. 1990. *Philosophy of Law*. Rus. ed. Moscow: Mysl Publ. (In Russian)
- Kiselev, Igor Ya. 2001. *Labor law of Russia: historical and legal research: a textbook for universities*. Moscow: NORMA: Izdatel'skaya gruppa NORMA-INFRA-M Publ. (In Russian)
- Khanukayeva, Tofa E. 2017. "Labor disputes about law: a comparative analysis of the legal norms of the Russian Federation and foreign states." PhD diss. Kutafin Moscow State Law University (MSAL). (In Russian)
- Khokhlov, Evgeny B. 2000. *Essays on the history of legal regulation of labor in Russia*. Ch. 1: Legal regulation of labor in the Russian Empire. St Petersburg: St Petersburg University Press.
- Kovaleva, Elena A., and Tatyana V. Kovaleva. 2015. *Essays on the history of labor law in Belarus*. Gomel: Gomel State University named after Francysk Skaryna Publ. (In Russian)
- Korobchenko, Victoria V., and Valeriy A. Safronov. 2020. "Development of the legal mechanism for resolving conflicts in the world of work in Russia." In *Ezhegodnik trudovogo prava: collect. of sci. papers*, iss. 10: 131–159. St Petersburg: St Petersburg University Press. (In Russian)
- Lenin, Vladimir I. 1967. *Full collection of works*. In 55 vols. 5th ed. Vol. 4. Moscow: Izdatel'stvo politicheskoy literaturny Publ.

- Lushnikov, Andrey M., and Marina V. Lushnikova. 2009. *Course of labor law: textbook*. In 2 vols. 2nd ed., rev. and add. Vol. 2. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- Nersesyants, Vladik S. 1983. *Law and law: From the history of legal doctrines*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Semyonova, Lyudmila N. 2015. *Craft Minsk at the end of the 19th century*. Minsk: Belarusian National Technical University Publ. (In Russian)
- Tomashevsky, Kirill L. 2009. *Essays on labor law: history, philosophy, problems of systems and sources*. Minsk: Belarusian State University Publ. (In Russian)
- Volkov, Vyacheslav V. 2019. "Trends and contradictions in the development of the labor market in European Russia in the period of early industrial modernization of the late 19th — early 20th centuries." Dr. Sci. diss., St Petersburg State University of Economics. (In Russian)
- Yasinskaya-Kazachenko, Angelica V. 2019. *Collective labor disputes and their settlement*. Minsk: National Institute For Higher Education Publ. (In Russian)
- Yudina, Taisiya V. 2009. "Settlement and conflict commissions at the concession enterprises of the USSR during the years of the new economic policy." *Bulletin of Chelyabinsk State University* 16: 44–48. (In Russian)

Received: September 28, 2021

Accepted: December 14, 2021

Author's information:

Angelica V. Yasinskaya-Kazachenko — PhD in Law, Associate Professor; angelina_jas@mail.ru