

## Развитие правового механизма разрешения конфликтов в сфере труда в России: краткий исторический очерк

*В. В. Коробченко, В. А. Сафонов*

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

В статье исследуется историческое развитие правового механизма разрешения трудовых споров в Российской империи и СССР, рассмотрены критерии разграничения различных видов трудовых споров на разных этапах развития государства, способы урегулирования конфликтов в сфере труда, показана компетенция органов, уполномоченных на разрешение трудовых споров. Первые нормы о порядке разрешения трудовых споров в Российской империи носили административный характер, возлагая функции разрешения конфликтов в сфере труда не только на суды, но и на органы фабричной инспекции, а создание примирительных учреждений относится к началу XX в. Создание четкой системы разрешения трудовых споров связано с началом новой экономической политики и принятием в 1922 г. второго Кодекса законов о труде. В этот период выбор способа разрешения трудового конфликта был поставлен в зависимость от характера разногласий, возникших между сторонами, а не от количественного состава участников спора, а законодательство предусматривало два способа разрешения трудовых конфликтов: судебный и примирительно-третейский. Споры о праве могли разрешаться как примирительными, так и юрисдикционными органами, а споры об интересах — исключительно в примирительно-третейском порядке. Ликвидация частной промышленности и централизация механизма определения условий труда привели к тому, что любой конфликт коллектива работников с администрацией предприятия превращался в конфликт общегосударственный, что повлекло за собой прекращение функционирования института примирительно-третейских органов. Вследствие этого разногласия по вопросам установления условий труда споры стали улаживаться путем согласования вопросов между вышестоящими профсоюзным и хозяйственным органами. В последующем термин «трудовые конфликты» был заменен термином «трудовые споры», что связывалось с отсутствием в советском обществе классовых противоречий и свидетельствовало об отходе государства от теории подавления классового противника ввиду отсутствия последнего. Данная идеология прекратила свое существование с распадом СССР.

*Ключевые слова:* трудовой спор, трудовой конфликт, коллективный трудовой спор, примирительная процедура, третейская процедура, комиссия по трудовым спорам, суд.

### Введение

История развития правового механизма разрешения разногласий, возникающих во взаимоотношениях работников и работодателей, представляет собой частую мучительный поиск таких способов урегулирования конфликтов в сфере труда, которые позволяли бы сторонам трудовых и связанных с ними отношений завершить конфликт не просто решением, признающим правоту той или иной стороны, а решением, устраивающим обе его стороны. Поэтому история форми-

рования механизмов разрешения трудовых споров — это история примирительных и третейских учреждений, которые существовали наряду с судебной системой, имеющей универсальный характер и призванной разрешать любые споры, связанные с применением законодательства или условий тех или иных договоров, включая и трудовые споры. В рамках настоящей статьи мы не будем рассматривать особенности становления и развития судебной системы как таковой, поскольку это является предметом специального исследования, выходящего за рамки работы трудовоправовой направленности. Вместе с тем судебная деятельность будет освещена нами применительно к ее специфическим особенностям, свойственным разрешению трудовых споров.

## Основное исследование

В эпоху становления капиталистического хозяйства и индивидуализации правовых отношений между работодателем и рабочим общество пресекает любые тенденции, ориентированные на возникновение объединений как в сфере бизнеса, так и на рынке труда. Поэтому по общему правилу любые разногласия относительно применения условий договора о труде разрешались в общепроцессуальном порядке, равно как и любые конфликты, возникающие между продавцом и покупателем какого-либо товара. Примеров формализованного разрешения разногласий, возникающих при заключении трудового договора, нам отыскать не удалось: очевидно, в таком случае договор попросту не заключался, а общество полагало, что установление механизма урегулирования конфликта, возникавшего при заключении трудового договора, являлось попросту неактуальным.

Споры коллективного характера, равно как и споры по поводу изменения условий заключенного договора, законодателем не признавались. Фактическая невозможность возникновения подобных споров определялась, в частности, нормами Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, от 24 мая 1835 г. (ПСЗ. Собр. 2. Т. X. Отд. 1. Ст. 8157), согласно которым в течение срока договора работник был не вправе требовать увеличения размера заработной платы, а также отрицанием возможности существования рабочих союзов и, соответственно, коллективного регулирования условий труда. Аналогичный подход был закреплен и в утвержденных 3 июня 1886 г. Правилах о надзоре за заведениями фабричной промышленности, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричных инспекций (ПСЗ. Собр. 3. Т. VI. Ст. 3769). Данный нормативный акт (ст. 11) устанавливал, что рабочие не вправе до окончания договора требовать каких-либо изменений в его условиях. Понятно, что в таких условиях о каком-либо механизме разрешения разногласий, связанных с изменениями условий труда, не могло быть и речи ввиду юридической невозможности возникновения соответствующих споров.

Изначально государство не устанавливало какого-либо специального механизма разрешения споров, возникающих при проведении работы на основании договора найма. Так, Положение от 24 мая 1835 г. лишь упоминало (§ 7) о том, что правила фабрик и заведений «О порядке, который должен быть соблюден работниками на оной», расчетные листы и книги «приемлются в основание при разборе споров между хозяевами фабрик и мастеровыми».

Первые нормы о порядке разрешения трудовых споров явились реакцией на фактическое возникновение в России рабочего движения и осознания государством необходимости особого вмешательства в отношения между рабочими и работодателями. Причем изначально эти нормы носили административный характер, возлагая функции разрешения конфликтов в сфере труда не только на суды, но и прежде всего на органы фабричной инспекции. Во многом это объяснялось не только свойственной российскому менталитету верой в большей мере не в органы судебного контроля, а в вертикально ориентированные надзорные органы. Необходимо учитывать и тот факт, что работники, которым по общему правилу воспрещалось оставлять фабрики и заводы до истечения договорного срока, зачастую не могли обратиться в суды, территориально удаленные от места выполнения работы.

Наиболее желательным способом урегулирования возникших разногласий считалось достижение договоренности между конфликтующими сторонами. Так, Правилами от 3 июня 1886 г. на фабричные инспекции, независимо от обязанности по надзору за исполнением постановлений о работе, «возбуждения преследования, а в подлежащих случаях и обвинения на суде виновных в нарушении Правил», возлагалось и принятие мер к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования на месте возникшего недовольства и миролюбивого соглашения сторон. И хотя данная норма имела отношение только к спорам об исполнении существующих условий труда, можно сделать вывод о том, что уже в конце XIX в. в качестве основного принципа разрешения трудовых споров признавалось взаимное соглашение сторон спора. Правда, своего развития этот принцип в законодательстве Российской империи так и не получил.

Данными Правилами устанавливался судебный механизм восстановления нарушенных прав работников. Так, работник, не получивший в срок причитающейся ему платы, имел право требовать в судебном порядке расторжения заключенного с ним договора (ст. 13), причем при удовлетворении данного требования в его пользу присуждалось «сверх должной ему фабрикантом суммы особое вознаграждение» в размере, не превышающем его двухмесячного заработка (при расторжении срочного договора) или двухнедельного заработка (при расторжении договора, заключенного на неопределенный срок). Указанные денежные требования должны были быть заявлены работником в течение трех месяцев. Также в судебном порядке обжаловалось работником увольнение по инициативе заведующего фабрикой или заводом (примечание к ст. 20). Следует заметить, что суд, признавая жалобу основательной, не восстанавливал рабочего на работе, а принимал решение о «вознаграждении рабочего за понесенные им убытки». В дальнейшем Уставом о промышленном труде был установлен месячный срок для обжалования работником расторжения договора.

Вместе с тем необходимо отметить, что распоряжение заведующего предприятием о наложении на рабочих денежных взысканий не подлежало обжалованию. Однако работники могли обратиться к чинам фабричной инспекции или горного надзора (по принадлежности), и при обнаружении «несогласного с требованиями закона наложения на них взысканий заведующий привлекался к ответственности».

Сама же система административного разрешения конфликтов в сфере труда, состоящая из губернских и областных по фабричным и горнозаводским делам присутствий, фабричных инспекторов, окружных инженеров, горных исправни-

ков и чинов общей полиции, получила свое логическое завершение в 1899 г. созданием Главного по фабричным и заводским делам присутствия (Закон от 7 июня 1899 г. Об утверждении Положения о Главном по фабричным и заводским делам присутствии. ПСЗ. Собр. 3. Т. XIX. Ст. 17122). Необходимо отметить, что в состав присутствий по фабричным и горнозаводским делам входили не только государственные чиновники, но и члены от фабрикантов, заводчиков и горнопромышленников, которые избирались организациями, представляющими собой прообразы современных объединений работодателей (съездами горнопромышленников, совещательными по торговле и мануфактурной промышленности учреждениями), и утверждались на трехлетний срок соответственно министром земледелия и государственных имуществ и министром финансов. Причем члены присутствия от промышленников не могли присутствовать «в заседаниях при рассмотрении дел (о жалобах, просьбах, нарушениях закона), касающихся тех промышленных предприятий, в коих означенные Члены принимают участие», но они могли быть приглашаемы для дачи объяснений.

Конечно, главным в деятельности присутствий по фабричным и горнозаводским делам являлось издание обязательных к исполнению промышленниками правил и постановлений, однако, рассматривая жалобы на распоряжения фабричных инспекторов и окружных горных инженеров, присутствия выступали в качестве административных органов, фактически разрешавших трудовые конфликты о применении установленных условий труда.

Поскольку изменение договора о труде по инициативе работника было невозможно, действия, совершаемые работниками с целью принудить работодателя к изменению существующих условий труда, признавались противоправными и наказуемыми в уголовном порядке. В частности, ст. 1791 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г. (ПСЗ. Собр. 2. Т. XX. Ст. 19283) рассматривала случаи явного неповиновения фабричных и заводских людей владельцу или управляющему заводом, оказанного целой артелью или толпой, как восстание против установленных правительством властей. Одновременно устанавливалась (ст. 1792 Уложения) ответственность за стачку (сговор. — В. К., В. С.) между работниками какого-либо завода, фабрики или мануфактуры прекратить работы прежде истечения установленного с содержанием сих заведений времени для того, чтобы принудить хозяев к возвышению получаемой ими платы.

При этом законодатель проявил определенную предусмотрительность: на тот момент никаких организованных стачек против предпринимателей в России практически не проводилось (Полянский, 1907, с. 362). Развитие промышленности, правда, вскоре привело к возникновению стачечного движения, сведения о котором появляются с начала 70-х годов. Так, в 1870 г. в Петербурге бастовали рабочие некоторых портновских мастерских и происходила большая забастовка на Невской бумагопрядильне. Во время этой забастовки прядильщики выбрали из своей среды депутатов для переговоров в фабричной и местной администрации и суд приговорил выборных как «зачинщиков» к аресту на 7 дней (Святловский, 1924, с. 39). В подавляющем большинстве случаев требования работников касались размера заработной платы. Это позволяет сделать вывод о фактическом возникновении в России конфликтов коллективного характера по вопросам изменения существующих условий труда.

Несмотря на незаконность действий стачечников, их требования предприниматели были вынуждены принимать к рассмотрению и частично удовлетворять. Так, после крупной стачки на Бакинских нефтяных промыслах, которая переросла во всеобщую стачку на юге России, в декабре 1904 г. заключается первое в России регионально-отраслевое коллективное соглашение, предусматривающее сокращение рабочего дня до 9 часов в сутки, установление гарантированного минимума заработной платы, выплату рабочим квартирных денег и ряд других условий (Лушников, Лушникова, 2003, с. 391).

Массовые стачки 1905 г., вступление некоторых фабрикантов и заводчиков в переговоры с забастовщиками привели к изданию специального нормативного акта — Временных правил о наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках, утвержденных Указом императора от 2 декабря 1905 г. (ПСЗ. Изд. 3. Т. XXV. Отд. 1. Ст. 26987). Правила ограничили круг предприятий, в которых не допускалось прекращение работы, и установили ответственность лишь за самовольное, по взаимному согласию прекращение, приостановление или невозобновление работ и занятий в предприятиях, имеющих общественное или государственное значение, а равно в учреждениях правительственных. К таковым были отнесены железная дорога, казенные или частные телефоны общего пользования, предприятия, прекращение или приостановление деятельности которых угрожает безопасности государства или создает возможность общественного бедствия. Продолжали оставаться уголовно наказуемыми причинение ущерба предпринимателю и насильственные действия в отношении лиц, отказывающихся прекратить работу.

В частности, работники, фактически участвующие в забастовке, виновные в умышленном повреждении имущества, принадлежащего предприятию или служащим в нем лицам, наказывались заключением в тюрьме на время от четырех месяцев до одного года и четырех месяцев. Лица, виновные в побуждении работников к прекращению работы, если оно имело место, подлежали заключению в тюрьму на время от восьми месяцев до одного года и четырех месяцев. Если же побуждение к забастовке учинялось лицом, не работающим на предприятии, и прекращения работ не последовало, то для виновного лица устанавливалось меньшее тюремное заключение — на время от двух до восьми месяцев. Государственные служащие и лица, служащие в правительственных учреждениях по вольному найму, за согласованное неисполнение своих служебных обязанностей наказывались арестом на время от трех недель до трех месяцев или заключением в тюрьме на время от четырех месяцев до одного года и четырех месяцев. Лицо, пользующееся правами государственной службы, также могло быть удалено от должности. Более строгое наказание предусматривалось для лиц, виновных в участии в сообществе, направившем свою деятельность к побуждению работников к забастовке. Они наказывались заключением в крепости на время от одного года и четырех месяцев до четырех лет с лишением некоторых особых прав и преимуществ.

10 апреля 1906 г. действие указанного закона было распространено на «предприятия морского и речного пароходства и судоходства, предназначенные для перевозки грузов и пассажиров, а равно гонки плотов и для надобностей торговых портов либо для поддержания судоходства, если прекращение или приостановление работ и занятий служащих и рабочих угрожает безопасности государства или создает возможность общественного бедствия» (Указ о распространении действия

Высочайшего указа Правительствующему сенату от 2 декабря 1905 г. на предприятия паровой и судоходной промышленности. ПСЗ. Изд. 3. Т. XXVI. Отд. 1. Ст. 27644).

15 апреля 1906 г. в Уложение о наказаниях уголовных и исправительных были внесены изменения, направленные против возникновения стачек среди сельских рабочих (ПСЗ. Изд. 3. Т. XXVI. Отд. 1. Ст. 27711). В частности, «виновный в участии в публичном скопище, которое, действуя соединенными силами участников, вследствие побуждений, проистекших из вражды религиозной, племенной или сословной, или из экономических отношений, или вследствие нарушающих общественное спокойствие слухов, или же с целью произвести расстройство чужого сельского хозяйства учинило: насилие над личностью либо принуждение посредством угроз к выполнению или допущению чего-либо нарушающего право или обязанность принуждаемого или к отказу от осуществления права или от исполнения обязанности; похищение или истребление либо повреждение чужого имущества» наказывался лишением всех особенных, лично или по состоянию присвоенных прав и преимуществ и отдачей в исправительные арестантские отделения. Виновный же в самовольном завладении чужим имуществом, вторжении в чужое обитаемое здание либо иное помещение, огороженное место или усадьбу подвергался заключению в тюрьме на время от четырех месяцев до одного года и четырех месяцев.

В тех случаях, когда «скопище оказало соединенными силами насильственное противодействие вооруженной силе, призванной для рассеяния сего скопища, то участвовавший в таком противодействии подвергался лишению всех прав состояния и ссылке в каторжную работу на время от шести до восьми лет либо от четырех до шести лет».

Само по себе прекращение работы сельскими рабочими наказуемым не являлось, однако «сельские рабочие, самовольно, по соглашению между собою, прекратившие, приостановившие или не возобновившие сельских работ, к исполнению коих они были обязаны договором найма, виновные в принуждении других сельских рабочих посредством угроз, насилия или отлучения от общения к прекращению, приостановлению или не возобновлению работ; в умышленном повреждении имущества, принадлежащего владельцу имения, где они производили работы, или состоящего у него на службе лицу», подвергались в первом случае заключению в тюрьме на время от шести месяцев до одного года или аресту на срок не свыше трех месяцев, а во втором — заключению в тюрьме на время от трех до шести месяцев или аресту на срок не свыше трех месяцев.

Лицо, не работающее у владельца имения, виновное в возбуждении сельских рабочих к проведению забастовки с целью произвести расстройство чужого сельского хозяйства, наказывалось заключением в тюрьме на время от двух до восьми месяцев, а если такое возбуждение сопровождалось угрозами, насилием или отлучением от общения, то срок тюремного заключения составлял от четырех месяцев до одного года и четырех месяцев. В том случае, когда указанные действия не привели к проведению забастовки, подстрекатель подвергался заключению в тюрьме на время от двух до четырех месяцев.

Таким образом, под воздействием событий 1905 г. в Российской империи делается первый шаг к допущению, пусть и в минимальной степени, возможности прекращения работы в целях принуждения работодателей к удовлетворению тре-

бований наемных работников. Государство фактически признало существование стачечного движения и попыталось обеспечить свои интересы в ущерб интересам предпринимателей. Особо при этом рассматривались вопросы защиты служащих, которые могли пострадать от насилия в ходе стачки. Хотя следует отметить, что после отмены уголовной ответственности за забастовки последние трактовались как нарушение работниками договорных обязательств, за которые могли следовать дисциплинарные наказания (штрафы, увольнения) (Киселев, 2001, с. 51–52).

Конечно, нормы, устанавливающие ответственность за организованное прекращение работы и сопутствующие этому правонарушения, нельзя рассматривать как регулирующие порядок разрешения трудовых споров, возникающих при определении условий труда. Подобное законодательство по-прежнему отсутствовало.

Вместе с тем реально возникающие споры необходимо было разрешать. И практика российского общества самостоятельно выработала соответствующий механизм — примирение сторон. В принципе, никакой альтернативы этому механизму и не существовало. Никак иначе, чем по договоренности между спорящими сторонами, конфликт при установлении условий труда разрешить оказывается невозможным.

Уже в 1905 г. в России появляются первые примирительные учреждения. При чем их деятельность сразу стала охватывать целые отрасли, а не отдельные предприятия. Так, первая примирительная камера работала в печатной отрасли. В ее состав входили четыре хозяина от союза владельцев печатных заведений и четыре рабочих от союза рабочих печатного дела (Каменецкий, 1926, с. 82). В июне 1906 г. в Петербурге примирительная камера рассматривала спор между судовладельцами и работающими у них катаями (Святловский, 1924, с. 161). В это время отмечаются попытки нормативного регулирования отношений примирения, правда, ограниченные довольно узкими рамками. В частности, в 1907 г. Московская городская управа выработывала устав камер для разрешения споров и недоразумений между рабочими и служащими предприятий городского управления на почве служебных отношений (Святловский, 1924, с. 162).

Постепенно в обществе упрочивается понимание необходимости установления механизмов, позволяющих разрешать конфликты в сфере труда, и сопряжения с этими механизмами активных силовых действий рабочих. И хотя ни законодатель, ни договаривающиеся стороны не смогли урегулировать вопросы стачек, большинству политических деятелей и ученых было ясно, что сам механизм примирения возник в результате стачечного движения в качестве способа выхода из стачки (снятия угрозы проведения стачки) с учетом интересов каждой из конфликтующих сторон. Фабрикант, практически полностью диктовавший условия труда и защищенный правилами о незыблемости этих условий, мог вступить в равноправные переговоры с рабочими только под угрозой силы (стачки с разрушительными для него последствиями). В свою очередь, и рабочие осознавали свою заинтересованность в скорейшем разрешении конфликта и продолжении оплачиваемой трудовой деятельности. Ради этого рабочие готовы в конкретный момент отказаться от части своих требований, выдвинутых работодателю.

Наиболее наглядно сказанное выражается в словах профессора И. Войтинского: «...если налаженная практика примирительного разбирательства есть мир, то это во всяком случае есть мир вооруженный, при котором положение каждой

из сторон определяется степенью ее готовности к войне» (Войтинский, 1917b, с. 3). В законодательстве, однако, не удалось установить норм разрешения конфликтов в сфере труда.

Отсутствие законодательства продолжало компенсироваться практикой договорного регулирования, венцом которого можно считать заключенное 10 марта 1917 г. между Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов и Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов соглашение о введении восьмичасового рабочего дня, организации фабрично-заводских комитетов и примирительных камер. Согласно этому соглашению, примирительные камеры учреждались на всех фабриках и заводах для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельцев предприятий, администрации и рабочих. В состав камер входило равное число выборных представителей от рабочих и администрации предприятия, при этом порядок выборов представителей от рабочих определялся фабрично-заводским комитетом самостоятельно. Одновременно создавалась Центральная примирительная камера, которая разрешала конфликт, если в камере на предприятии не было достигнуто соглашение. Председатель Петроградской центральной примирительной камеры имел право решающего голоса в случае разделения голосов членов камеры от рабочих и предпринимателей поровну (Войтинский, 1917a, с. 5–6).

Тем самым была предпринята попытка создать механизм разрешения разногласий, который обеспечивал бы принятие решения по сути конфликта без прекращения работы. Строго говоря, Центральная примирительная камера, в отличие от примирительных камер на предприятии, являлась не только примирительным, но в определенной мере и юрисдикционным органом, поскольку она могла принимать решение и при отсутствии соглашения сторон, опираясь на право решающего голоса председателя.

Таким образом, механизм примирительных учреждений в 1917 г. сочетал в себе элементы как примирительной, так и квазюрисдикционной (при вынесении решения внешним авторитетом, нейтральным по отношению к сторонам спора) процедуры. При этом конфликт мог разрешаться на основе целесообразности, при отсутствии правовых норм, которые могли бы быть положены в основу решения, что не позволяет говорить о деятельности председателя Петроградской центральной примирительной камеры при недостижении соглашения рабочими и предпринимателями как о юрисдикционной деятельности в чистом виде.

Законодательное закрепление деятельности примирительных камер получила 5 августа 1917 г., когда Временное правительство утвердило Положение о примирительных учреждениях (СУ. 1917. № 209. Ст. 1327). Данным Положением к числу примирительных учреждений, помимо примирительных камер, были отнесены и третейские суды. Примирительные камеры могли образовываться по решению местного комиссара труда как для разрешения конкретного трудового спора, так и для функционирования в течение определенного времени с целью рассмотрения споров между рабочими и управлениями промышленных предприятий. Состав камеры формировался на паритетных началах из представителей рабочих и предпринимателей, а решение выносилось простым большинством голосов. Если примирительная камера не могла разрешить спор, то дело могло быть передано в третейский суд, создаваемый также на паритетных началах. Наряду с представителями от

рабочих и предпринимателей, в состав третейского суда включался независимый председатель, «единогласно избранный членами третейского суда из посторонних лиц».

Что же касается правового регулирования забастовок, то в условиях непрекращающейся политической борьбы, острейшего экономического кризиса и крайне малого срока, отпущенного историей демократической республике, соответствующее законодательство принято не было. Известен лишь предлагавшийся Временным правительством проект закона о стачках рабочих, который являлся по сути законопроектом о свободе стачек и не содержал никаких ограничений для прекращения работ. Проект предлагал объявить правомерными и ненаказуемыми стачки рабочих в частных, общественных и казенных заведениях, имеющие целью защиту экономических, правовых и политических интересов рабочих (Таль, 1918, с. 208–209). Таким образом, Временное правительство предполагало узаконить стачки, возникающие при любых конфликтах между рабочими и фабрикантами независимо от того, возникали ли они в связи с применением установленных законом или договором условий труда либо в связи с требованиями об изменении существующих условий труда.

В первые годы советской власти не было принято никаких нормативных актов о порядке разрешения трудовых споров. Это, впрочем, и неудивительно, поскольку «в период военного коммунизма строго централизованное в общегосударственном масштабе и жесткое регулирование условий труда, а равно и принудительные методы привлечения к труду исключали возможность трудовых споров между рабочими и администрацией государственных предприятий и учреждений по вопросам установления условий труда» (Войтинский, 1925, с. 113), а возникавшие споры получали разрешение в порядке распоряжений органов Наркомата труда или профсоюзов, т. е. в административном порядке. Не случайно и принятый в 1918 г. Кодекс законов о труде не содержал какой-либо системы норм о разрешении трудовых споров. Однако в том случае, когда на предприятии условия труда устанавливались в коллективно-договорном порядке, в соответствии с декретом Совета народных комиссаров РСФСР от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» (СУ. 1918. № 48. Ст. 568) в самом коллективном договоре его стороны должны были определить те органы, на которые возлагались функции по разрешению трудовых споров, вытекавших из коллективного договора. Споры же, возникавшие между предпринимателями и профсоюзами в процессе заключения коллективного договора, разрешались органами Наркомата труда, которые могли не только утвердить или отклонить коллективный договор, но и изменить его. Правда, в условиях военного коммунизма разрешение трудовых споров не получило широкого распространения, поскольку власть уповала на административные механизмы разрешения любых конфликтов, в том числе и в сфере труда. И лишь по завершении Гражданской войны, в период новой экономической политики в России появляется комплексное законодательство о порядке разрешения трудовых споров.

Еще до принятия второго кодифицированного акта, регулирующего трудовые отношения, в РСФСР возрождается деятельность примирительных камер и третейских судов (Положение о примирительных камерах и третейских судах, утвержденное декретом Совета народных комиссаров РСФСР от 18 июля 1922 г. (СУ РСФСР.

1922. № 45. Ст. 560). Данные органы создавались при Народном комиссариате труда и его местных органах «для разрешения конфликтов, возникающих между администрацией предприятия с одной стороны и рабочими и служащими — с другой при заключении, выполнении и изменении коллективных договоров, а также для разрешения всех прочих конфликтов, возникающих между сторонами, относительно которых необходимо государственное вмешательство».

Передача конфликтов в примирительную камеру производилась по соглашению сторон посредством подачи заявления в Народный комиссариат труда или его местные органы. Состав камеры образовывался на паритетных началах из представителей спорящих сторон, причем председатель ее назначался соответствующим органом Народного комиссариата труда. Однако он не имел решающего голоса, а должен был содействовать выработке примирительных предложений. Достигнутое соглашение, подписанное председателем и обеими сторонами, являлось для сторон обязательным. Если же при рассмотрении конфликта примирительной камерой были обнаружены признаки уголовных деяний, то уголовное дело подлежало выделению и немедленному направлению в Народный суд.

При отсутствии соглашения в примирительной камере дело могло быть передано, «если обе стороны на то согласны, в третейский суд на общих основаниях, т. е. с составлением органами Народного комиссариата труда третейской записи, с обязательством подчиняться решению третейского суда и с передачей решения народному судье для надписи о приведении решения в исполнение в принудительном порядке». По соглашению сторон спор мог быть направлен непосредственно в третейский суд, минуя примирительную камеру. Правило о добровольности передачи спора на рассмотрение третейского суда не распространялось на государственные предприятия и учреждения, при конфликте с которыми профсоюз мог через органы Народного комиссариата труда требовать образования третейского суда, и в этом случае для государственных предприятий и учреждений принятие третейского разбирательства становилось обязательным.

Председатель третейского суда назначался по соглашению сторон спора, а в случаях возникновения конфликта на государственном предприятии или в учреждении при отсутствии соглашения сторон — органами Народного комиссариата труда. Решения третейских судов передавались народным судьям, которые должны были сделать на таких решениях надпись о приведении их в исполнение в принудительном порядке.

Создание четкой системы разрешения трудовых споров связано с принятием 30 октября 1922 г. нового Кодекса законов о труде (СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903).

По законодательству периода НЭПа можно выделить несколько разновидностей трудовых споров.

Во-первых, трудовые конфликты различались на возникающие: 1) в случае нарушения прав сторон, участвующих в трудовых отношениях; 2) в случае разногласий сторон при установлении условий трудовых отношений (Жаров, 1926, с. 4).

Во-вторых, трудовые конфликты подразделялись на индивидуальные, групповые и коллективные. Конфликт считался индивидуальным или групповым, если он возникал по претензиям отдельного работника или группы, а не в отношении целого предприятия или отдельной категории работников (Каминская, 1929, с. 417). Групповым являлся спор, который представлял собой простую совокупность однородных

индивидуальных трудовых споров по трудовым отношениям ряда работников одного и того же предприятия или учреждения. Соответственно, споры, затрагивающие предприятие в целом или отдельную отрасль (профессию), рассматривались как споры коллективные. По общему правилу коллективными трудовыми спорами являлись споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективного договора или тарифного соглашения (Войтинский, 1925, с. 248–249).

Возникая в связи с коллективными договорами и соглашениями, коллективные конфликты касались либо установления новых условий труда, либо толкования и применения уже установленных условий труда. В свою очередь, споры о толковании и применении условий труда могли распадаться на две категории: с одной стороны, споры, которые касаются условий труда, охраняемых правом и могущих быть предметом судебного разбирательства, и, с другой стороны, споры, касающиеся условий труда, не охраняемых правом и не могущих быть предметом судебного разбирательства (Войтинский, 1926, с. 15–17).

Законодательство рассматриваемого периода устанавливало два способа разрешения трудовых конфликтов: судебный и примирительно-третейский (ст. 168 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Выбор того или иного способа разрешения конфликта был поставлен в зависимость от характера разногласий, возникших между сторонами, а не от количественного состава участников спора.

Если спор возникал в связи с нарушением, действительным или мнимым, прав одного из субъектов трудовых отношений, то этот спор разрешался в юрисдикционном порядке, предполагавшем вынесение решения по существу спора в конечном итоге судом.

Споры об установлении новых условий труда рассматривались как споры об интересах, не разграниченных правом (Войтинский, 1925, с. 249). Эти конфликты отличались той особенностью, что то или иное их разрешение не предусматривалось законом и имеющимся договором (личным или коллективным), и поэтому их необходимо было разрешать по-своему, путем соглашения (Андерсон, 1925, с. 5).

Таким образом, в отличие от современного законодательства, выделение коллективных трудовых споров как самостоятельной категории еще не означало установления особого порядка разрешения этих споров. Фактически коллективные трудовые споры были изъяты из компетенции суда, поскольку, возникая в связи с коллективными договорами и тарифными соглашениями, эти споры были неразрывно связаны с вопросами определения условий труда. В том же случае, когда наниматель нарушал условия коллективного договора или тарифного соглашения, он тем самым нарушал уже возникшее субъективное право работника. Как следствие, возникал спор о праве, могущий найти свое разрешение в суде.

Споры об интересах разрешались исключительно в примирительно-третейском порядке. Причем построение органов примирительно-третейского разбирательства позволяло использовать их для разрешения любых конфликтов в сфере применения наемного труда.

Поскольку примирительно-третейский порядок был ориентирован на разрешение споров об интересах, носящих преимущественно коллективный характер, в качестве необходимого условия передачи конфликта на разрешение примирительных органов выступала формализация сторон спора. В качестве субъекта спора выступали организационно-оформленные работники, объединенные в профес-

сиональные союзы. Именно профсоюзы как участники коллективных договоров и тарифных соглашений могли вступать в спор с нанимателями и являться участниками примирительных органов (Жаров, 1926, с 7).

Выделение особого примирительного порядка разрешения трудовых споров об интересах означало невозможность принятия по существу конфликта властного решения, обязательного для сторон спора. Предполагалось, что «дела разрешаются органом, включающим в свой состав представителей сторон и ставящим себе целью достигнуть согласия по спорному вопросу путем взаимных уступок...» (Каминская, 1929, с. 406).

Данное решение представлялось в то время единственно возможным. Так, С. Жаров отмечал, что «если допустить вмешательство судебных органов в переговоры сторон относительно условий, на которых стороны должны определить свои трудовые отношения и устанавливать условия колдоговоров и тарифных соглашений путем судебных решений, то коллективные договоры потеряли бы всякое значение соглашений» (Жаров, 1926, с. 13).

В рамках примирительно-третейского разбирательства спор мог быть разрешен либо достижением соглашения между сторонами спора (принцип соглашения), либо передачей спора совместным решением сторон на рассмотрение лица, которое не принадлежит ни к рабочим, ни к предпринимателям (принцип арбитража или третейского решения), либо сочетанием указанных принципов (Войтинский, 1926, с. 10–12).

Вместе с тем споры о праве могли разрешаться как примирительными, так и юрисдикционными органами.

Рассмотрим подробнее организацию органов, рассматривавших трудовые споры. К таковым относились примирительные органы: расценочно-конфликтные комиссии; примирительные камеры; третейский суд, а также органы принудительно-разбирательства — особые сессии народных судов.

Расценочно-конфликтные комиссии (далее — РКК) действовали на основании ст. 172 КЗоТ 1922 г. и Положения о Расценочно-конфликтных комиссиях, утвержденного постановлением Народного комиссариата труда от 3 ноября 1922 г. (СУ РСФСР. 1922. № 74. Ст. 911).

Создаваться РКК могли 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. Цели, для достижения которых создавались РКК, определялись указанным Положением: во-первых, для проведения в жизнь всех положений, вытекающих из коллективного договора и тарифного соглашения; во-вторых, для разрешения споров и конфликтов, возникающих на предприятии между администрацией и рабочими и служащими; в-третьих, для разработки проекта правил внутреннего распорядка.

Проведение в жизнь положений коллективного договора или тарифного соглашения осуществлялось РКК посредством (говоря современным языком) издания локальных нормативных или правоприменительных актов, конкретизирующих нормы актов социального партнерства, по довольно-таки ограниченному кругу вопросов. К полномочиям РКК были отнесены: а) рассмотрение и утверждение

разбивок работ и должностей по тарифным разрядам; б) рассмотрение и утверждение в соответствии с коллективным договором или тарифными соглашениями норм производительности и сдельных расценок; в) установление форм испытаний и проб для отдельных работ или профессий; г) установление порядка и очередности отпусков. Проекты решений по данным вопросам разрабатывались и вносились на утверждение РКК администрацией предприятия или ее технико-нормировочными органами. Кроме того, в рамках проведения коллективного договора или тарифного соглашения РКК рассматривала заявления, поступающие как от отдельных рабочих, так и от заводского комитета профсоюза, о проверке неправильных расчетов по заработной плате и общей, и отдельных лиц, а также о проверке неправильно произведенных профессиональных проб и испытаний. В этой части проведение в жизнь коллективных договоров и тарифных соглашений смыкалось со второй функцией РКК — разрешением конфликтов в сфере труда.

К конфликтным функциям РКК относилось разрешение конфликтов, возникающих в предприятии или учреждении на почве толкования и проведения коллективного договора, а также конфликтов по трудовым договорам. Соответственно, РКК не могли рассматривать споры, предметом которых было несоблюдение или неправильное соблюдение требований, содержащихся в законодательстве о труде. Также вне компетенции РКК оставались споры, в которых подвергались сомнению законность или целесообразность тех или иных положений коллективного договора (споры против существования коллективного договора, требование отмены отдельных частей его), а также споры, возникающие при толковании коллективного договора или тарифного соглашения, равно как и споры об изменении коллективного договора (требование новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор или тарифное соглашение).

РКК формировались на паритетных началах из равного числа представителей двух сторон: профсоюза (заводского комитета, местного комитета) и администрации предприятия или учреждения. Количество членов РКК могло быть оговорено в коллективном договоре или установлено соглашением комитета профсоюза и администрации предприятия или учреждения. В предприятиях или учреждениях с числом рабочих и служащих менее 30 человек обязанности члена РКК со стороны рабочих осуществлял делегат (уполномоченный) рабочих в союзе. Соответственно, в таких организациях в состав РКК от администрации также входил один представитель.

Для организации работы РКК стороны выбирали по одному председателю и одному секретарю с каждой стороны. На заседаниях РКК обязанности председателя и секретаря исполнялись по очереди представителями сторон; при этом в одном и том же заседании обязанности председателя и секретаря не могли выполняться представителями одной стороны.

Заседания РКК проходили открыто, хотя по решению комиссии в каждом отдельном случае могли проводиться и закрытые заседания. Стороны РКК имели право приглашать на свои заседания экспертов и сведущих лиц, хотя бы таковые и не работали в данном предприятии, которые пользовались правом совещательного голоса.

Заседания РКК проходили не реже одного раза в неделю, причем к рассмотрению дела конфликтного характера необходимо было приступить не позднее 24 часов с момента поступления заявления.

Решения по вопросам о проведении в жизнь коллективного договора или тарифного соглашения принимались простым большинством голосов при любом количестве членов обеих сторон. В течение 24 часов после принятия решения местный орган профсоюза или администрация предприятия (учреждения) могли вынести решенный вопрос на вторичное рассмотрение. В этом случае решение РКК должно было приниматься уже по соглашению сторон, а не голосованием.

Решения РКК по вопросам конфликтного характера и относительно утверждения правил внутреннего трудового распорядка принимались исключительно по соглашению сторон.

Решения РКК, принятые по соглашению сторон, являлись окончательными, были обязательны для обеих сторон и не подлежали обжалованию. О принятом решении доводилось до всеобщего сведения в двухдневный срок посредством его вывешивания на видном месте. Решения, противоречащие закону, считались недействительными, о чем органы Народного комиссариата труда в письменной форме с указанием мотивов и нарушений законов извещали РКК с предложением пересмотреть свое решение.

Работа членов РКК производилась в рабочее время и оплачивалась за счет предприятия или учреждения по ставкам не ниже их среднего заработка.

Правовую основу деятельности примирительных камер и третейских судов составляли глава XVI Кодекса законов о труде и Положение о примирительных камерах и третейских судах, утвержденное декретом Совета народных комиссаров РСФСР от 23 марта 1923 г. (СУ РСФСР. 1923. № 24. Ст. 288). Указанные органы, в отличие от расценочно-конфликтных комиссий, не были постоянно действующими и организовывались при Наркомате труда или его местных органах каждый раз для разрешения конкретного спора по особому соглашению между профсоюзной организацией и нанимателем.

В примирительных камерах могли разбираться как споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений, так и споры, возникающие между сторонами по трудовому договору, за исключением споров, предметом которых являлись нарушения положений Кодекса законов о труде и всех других узаконений о труде, а также коллективных договоров. При этом конфликты, которые возникали между сторонами индивидуального трудового договора, подлежали рассмотрению в примирительной камере только в том случае, когда со стороны рабочего или служащего в споре участвовал не сам работник, а представляющий его производственный (профессиональный) союз. Дела же, связанные с проведением в жизнь коллективных договоров, принимались примирительной камерой лишь после того, как они были рассмотрены и не получили разрешения в расценочно-конфликтной комиссии. В целом влияние примирительных камер на рассмотрение индивидуальных трудовых споров было невелико, коль скоро количество таковых, предметом которых являлось осуществление законных интересов работника или соблюдения положений индивидуального трудового договора, защищаемых еще и не самим работником, а союзом, было крайне мало, а споры по поводу правильности применения нормативных актов и актов социального партнерства камерами не рассматривались.

Передача конфликта на рассмотрение в примирительную камеру производилась по соглашению сторон путем подачи заявления в Наркомат труда или его

местные органы. Персональный состав камеры образовывался на паритетных началах из непосредственных представителей самих спорящих сторон. В исключение из данного правила председатель камеры назначался соответствующим органом Наркомата труда, однако он не имел решающего голоса и мог только содействовать достижению соглашения спорящих сторон путем выработки предложений по разрешению конфликта. Соответственно, дела в примирительной камере разрешались исключительно по соглашению сторон спора.

Соглашение, достигнутое в примирительной камере, подписывалось председателем и сторонами, являлось для них обязательным, имело силу договора, не подлежало обжалованию и проводилось в жизнь самими сторонами. Фактически же достигнутое в примирительной камере соглашение имело силу коллективного договора (Войтинский, 1925, с. 118).

Если стороны не достигали соглашения в примирительной камере, они могли передать спор на разрешение в третейский суд. Впрочем, предварительное рассмотрение конфликта в примирительной камере не являлось обязательным, в третейский суд могли передаваться конфликты, которые примирительной камерой не рассматривались.

Третейский суд организовывался на основании третейской записи, составленной соответствующим органом Наркомата труда и подписанной сторонами спора с обязательством подчиниться решению третейского суда. В состав третейского суда входили по одному представителю от профсоюза и нанимателя (хозоргана) и председатель (суперарбитр), избираемый по соглашению представителей спорящих сторон и от них независимый. При отсутствии соглашения относительно кандидатуры арбитра стороны могли просить соответствующий орган Наркомата труда назначить арбитра по его усмотрению. В том случае, когда стороны не достигали соглашения относительно суперарбитра, механизм третейского суда не мог быть использован.

Данное правило не применялось в отношении споров, возникающих на государственных предприятиях и в учреждениях, для разрешения которых применялся принудительный арбитраж. В этих случаях третейский суд организовывался органами Наркомата труда по требованию профсоюзов, и участие в рассмотрении им спора, в том числе и направление своего представителя в состав третейского суда, являлось для государственных предприятий и учреждений обязательным. За сторонами оставалось право на определение суперарбитра, однако если такое соглашение не было достигнуто, то он назначался соответствующим органом Наркомата труда. Кроме того, в случаях острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, третейский суд мог быть назначен по особому постановлению высших государственных органов (Всероссийского центрального исполнительного комитета, Совета народных комиссаров и Совета труда и обороны).

Решение третейского суда принималось либо соглашением представителей сторон, либо (если соглашение не было достигнуто) суперарбитром единолично. В любом случае решение третейского суда являлось для сторон спора обязательным и не подлежало обжалованию. Решения третейских судов в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить их передавались через органы Народного комиссариата труда в народный суд, который в течение 24 часов делал надпись о приведении решения в исполнение в принудительном порядке. По отношению к рабочим решение третейского суда проводилось профессиональным союзом.

Таким образом, третейский суд не являлся вышестоящей инстанцией по отношению к примирительной камере, а представлял собой дополнительную инстанцию, помогающую сторонам достичь соглашения об урегулировании конфликта, либо (применительно к государственным предприятиям и учреждениям) инстанцию, призванную для решения споров в тех случаях, когда стороны сами не могут прийти к соглашению (Андерсон, 1925, с. 50).

Обращает на себя внимание отсутствие законодательно установленных сроков для рассмотрения конфликтов как примирительной камерой, так и третейским судом, причем в данный период времени это не рассматривалось в качестве недостатка правового регулирования, поскольку разрешение конфликта миром полагалось более важным, чем скорость принятия решения, при которой более вероятно, что конфликт не будет урегулирован.

Такой механизм разрешения разногласий относительно условий труда предполагал заинтересованность каждой из спорящих сторон в урегулировании конфликта. Последовательно проводя принцип добровольного примирения и достижения соглашения о путях разрешения конфликта, законодательство оставляло открытым вопрос о действиях сторон при отсутствии соглашения о начале примирительных процедур или при нерезультативности проведенных процедур примирения. Очевидно, законодатель исходил из признания возможности сторон самостоятельно вырабатывать способы воздействия друг на друга с целью урегулирования конфликтной ситуации.

Так, законодательство данного периода не содержало никаких норм относительно права на забастовку и процедур ее объявления. Но уже сам факт отсутствия норм о запрещении стачек позволял специалистам в области трудового права сделать вывод о наличии у профессиональных союзов права на объявление стачек и руководство ими во всех случаях, когда это признается целесообразным (Догадов, 1928, с. 76).

Прекращение работы использовалось профсоюзами как на частнокапиталистических, так и на государственных предприятиях. Правда, в большинстве случаев стачки были недостаточно организованны и непродолжительны. На государственных предприятиях стачки охватывали большее количество работников, хотя и проводились реже. Например, в 1924 г. зафиксирована всего 151 стачка с числом участников 42 800 человек. Из них на частных предприятиях было объявлено 111 стачек, в которых участвовало 6056 человек. В 1925 г. было проведено 99 стачек с 34 000 участников (на частных предприятиях — 94 стачки с количеством участников 3349). Основной причиной стачек в государственной промышленности являлась заработная плата, а в частных предприятиях — отказ нанимателя от заключения коллективного договора (Авдеев, 1928, с. 15–16).

В принудительном (судебном) порядке в рассматриваемый период разрешались споры, связанные с нарушением законодательства о труде (как Кодекса законов о труде, так и иных узаконений о труде) и коллективных договоров, а также все иные индивидуальные и групповые споры между нанимателями и рабочими и служащими, если они не направлены в примирительные камеры. К последним относились споры, в которых работник не был представлен профсоюзом либо относительно которых не было достигнуто соглашения о передаче их к примирительно-третейскому разбирательству.

Данные споры разрешались в соответствии с общими процессуальными правилами в особых сессиях народных судов, которые формировались в особом по-

рядке: в их состав входили народный судья в качестве председателя, а также два специальных члена суда — по одному представителю от Наркомата труда и от профессиональных организаций.

Таким образом, законодательство периода НЭПа и практика его применения позволяли разрешать трудовые споры с наибольшей степенью учета интересов конфликтующих сторон. Этому способствовало и развитие промышленности, и выход страны из состояния экономической разрухи. К сожалению, стройная система разрешения трудовых конфликтов на основе партнерских отношений просуществовала крайне непродолжительное время. Форсированное становление государственной экономики, управляемой из единого центра, переход к фактической ликвидации частной промышленности привел к необходимости усилить государственный контроль за системой разрешения трудовых споров. Решение этой задачи в нормативном порядке было осуществлено в Правилах о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утвержденных постановлением Центрального исполнительного комитета СССР и Совета народных комиссаров СССР от 29 августа 1928 г. (СЗ СССР. 1928. № 56. Ст. 495). Указанные Правила сохранили существующую систему примирительно-третейского урегулирования конфликтов в сфере труда, поставив ее под полный контроль административных органов государства, что вполне укладывалось в государственную идеологию всемерного наступления на частнокапиталистические элементы экономики. Естественно, не все произошедшие изменения имели идеологическую направленность, часть из них была вызвана объективной потребностью совершенствования правового регулирования и обеспечения стабильности трудовых отношений, но основные новшества носили ярко выраженный административный характер.

Рассмотрим произошедшие изменения применительно к каждому органу урегулирования трудовых споров.

Правила 1928 г. изменили компетенцию РКК, к которой было отнесено: а) утверждение в случаях и пределах, 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, а также разрешение тех вопросов, которые законом или коллективным договором специально отнесены к ведению расценокно-конфликтных комиссий; б) разрешение всех конфликтов, возникающих между работниками и нанимателем при применении законов о труде, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего распорядка.

Вместе с тем из числа конфликтных полномочий РКК были изъяты: дела об увольнении и о восстановлении в должности работников, пользующихся правом найма и увольнения работников, и иных категорий ответственных работников государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, перечень которых устанавливался Наркоматом труда Союза ССР и наркоматами труда союзных республик по согласованию с ВЦСПС и республиканскими советами профсоюзов<sup>1</sup>; дела о расторжении трудовых договоров с работниками по требованию профессионального союза; вопросы изменения должностных окла-

<sup>1</sup> Дела о восстановлении указанных лиц в должности или на работе не подлежали рассмотрению и в судебном порядке, а разрешались исключительно вышестоящими, в порядке подчиненности, органами и лицами, т. е. в административном порядке.

дов, установленных в порядке государственного нормирования заработной платы, и изменения штатов; конфликты между работниками и нанимателем на почве предоставления и распределения жилых помещений, удовлетворения бытовых нужд работников и т. п., не вытекающие из обязательств по коллективным и трудовым договорам; трудовые дела, разрешенные трудовой сессией народного суда, примирительной камерой или третейским судом, а также трудовые дела, находящиеся на рассмотрении этих органов; дела о дисциплинарных взысканиях в порядке подчиненности.

Значительная часть конфликтов в сфере труда стала обязательной для рассмотрения в РКК, в частности: конфликты по вопросам перевода на другую работу и связанного с таким переводом сохранения заработка либо выдачи выходного пособия; увольнения по непригодности и за неисполнение обязанностей; оплаты при выполнении работ разной квалификации при замещительстве; оплаты простоя; размера причитающейся работнику премии; оплаты сверхурочных работ; выплаты выходного пособия в случае расторжения трудового договора работником по вине нанимателя.

Правилами 1928 г. были установлены сроки для обращения в РКК: по вопросам увольнения — 14 дней с момента совершения нарушения, дающего повод для возбуждения вопроса об увольнении (при увольнении за неисполнение обязанностей), или со дня предъявления работнику расчета (при увольнении во всех остальных случаях); по вопросам оплаты сверхурочных работ — 1 месяц, а по всем остальным вопросам — 3 месяца со дня возникновения права на предъявление соответствующего требования.

Дела, по которым в РКК не было достигнуто соглашения сторон, передавались на рассмотрение примирительной камеры или третейского суда по вопросам установления новых условий труда или в трудовую сессию народного суда в случае конфликтов искового характера.

Правила 1928 г. уточнили компетенцию примирительных комиссий. К их ведению были отнесены конфликты по вопросам заключения, изменения, дополнения и толкования коллективных договоров, а также вопросы об установлении новых условий труда, не получившие разрешения в РКК.

Претерпели изменения и правила обращения трудового спора к принудительному арбитражу: при возникновении конфликта с участием государственного предприятия или учреждения третейский суд мог быть организован соответствующим органом по труду по требованию любой из сторон в конфликте, а не только по инициативе профсоюза. Соответственно, и государственное предприятие, уже превращавшееся в один из государственных органов, получало определенные рычаги влияния на профсоюз, огосударствление которых также активно осуществлялось органами коммунистической партии и Советского государства.

Еще одно изменение касалось приобретения решением третейского суда обязательной силы. Хотя решение третейского суда принималось по соглашению сторон и лишь при отсутствии такового суперарбитром, обязательную силу решения третейского суда приобретали после их подписания именно председателем (суперарбитром).

Однако самым важным новшеством, установленным Правилами 1928 г., было введение системы административного надзора за деятельностью примирительных органов. Если ранее решения РКК, соглашения примирительных камер, имеющие

силу договора, и постановления третейских судов не подлежали обжалованию, то теперь решения примирительно-третейских органов могли быть отменены органами труда. Таковыми являлись применительно к решениям РКК губернский, окружной (или соответствующий им) орган труда, а в отношении решений примирительных камер и третейских судов — орган труда, непосредственно вышестоящий по отношению к тому органу труда, при котором были организованы соответствующие примирительная камера и третейский суд.

Решения примирительно-третейских органов могли быть отменены в следующих случаях: а) ухудшения условий труда по сравнению с законом или коллективным договором; б) превышения максимальных норм, установленных законом или коллективным договором, заключенным вышестоящими по отношению к сторонам органами; в) нарушения правил об организации и пределах ведения РКК, примирительных камер и третейских судов и о порядке производства ими дел, если это нарушение могло отразиться на существовании решения; г) подложности документов или ложности сведений, положенных в основу решения, если эти обстоятельства установлены судебным приговором или судебным решением либо иными бесспорными доказательствами; д) обнаружения обстоятельств, которые остались неизвестными РКК, примирительной камере или третейскому суду при разрешении дела, но имеют существенное значение для его правильного решения; е) разрешения дела, находящегося на рассмотрении суда или уже разрешенного судом.

Обращает на себя внимание, что наряду с бесспорно справедливыми основаниями отмены состоявшихся решений стороны фактически лишались возможности устанавливать условия труда, благоприятнее, чем это было оговорено в законодательстве или коллективном договоре более высокого уровня, и разрешать миром дела, переданные одной из сторон на рассмотрение суда.

Заявления об отмене решений примирительно-третейских органов могли быть поданы каждой из сторон в течение 14 дней со дня получения извещения о состоявшемся решении и должны были быть рассмотрены в семидневный срок. Кроме того, органы труда имели право отменять решения примирительно-третейских органов и по собственной инициативе (в отсутствие заявления от сторон) в течение трех месяцев с момента их вынесения.

Решения примирительно-третейских учреждений, по сути, стали поднадзорными и органам прокуратуры. Правда, непосредственно их решения прокуратурой не рассматривались, однако опротестованию в вышестоящем органе труда подлежали постановления органов труда по отдельным решениям примирительно-третейского характера в случаях явной незаконности постановления или когда, по мнению прокуратуры, существенно нарушены интересы государства или трудящихся. При ярко выраженном классовом характере и партийности государства его интересы могли быть рассматриваемы крайне широко.

Впрочем, даже находившиеся под административным контролем примирительно-третейские органы стали попросту не нужны, поскольку государству стал не нужен институт коллективного договора. Соответственно, исчезла объективная основа для возникновения конфликтов при установлении условий труда в договорном порядке, а ликвидация частной промышленности и централизация определения условий труда привели к тому, что любой конфликт коллектива работников

с администрацией предприятия превращался в конфликт общегосударственный, не могущий найти своего разрешения на предприятии.

Проявлением этого явилось прекращение уже с 1934 г. заключения коллективных договоров, что привело и к прекращению возникновения коллективных трудовых споров (Иванов, 1989, с. 59). Институт примирительно-третейских органов был фактически ликвидирован в 1933 г. после упразднения межсоюзных органов профессиональных союзов. С этого времени разногласия по вопросам установления и изменения условий труда стали улаживаться путем согласования спорных вопросов между вышестоящими профсоюзным и хозяйственным органами (Смолярчук, 1966, с. 92). Фактически же разрешение споров происходило во внеправовом порядке (по решению соответствующих партийных органов). Недаром даже с возрождением института коллективного договора не было создано никакого правового механизма разрешения разногласий, возможных при его заключении.

Новая система органов рассмотрения трудовых споров была создана на основании Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. (Ведомости ВС СССР. 1957. № 4. Ст. 58). Именно с принятием данного акта термин «трудовые конфликты» в советском законодательстве был заменен термином «трудовые споры». Связывалось это с отсутствием в советском обществе [антагонических] классовых противоречий и классовой борьбы (Смолярчук, 1966, с. 6). С современных позиций можно, конечно, оспаривать отсутствие [антагонических] противоречий того или иного рода в советском обществе, равно как и говорить, какой именно термин («конфликт» или «спор») наиболее адекватно отражает суть разногласий, возникающих при применении наемного труда, однако следует иметь в виду, что сам по себе отказ от фразеологии, устоявшейся со времен активной фазы классовой борьбы, имел прежде всего политическое значение и означал отход государства от репрессивной политики и теории подавления классового противника, декларировав отсутствие такового. Это, впрочем, не мешало фактическому проведению политики подавления недовольства деятельностью государственных органов в широком смысле этого понятия, рассмотрение которой выходит за рамки настоящего обзора.

Новую систему органов рассмотрения трудовых споров составляли: 1) комиссии по трудовым спорам; 2) комитеты профсоюзов (фабричные, заводские, местные) и 3) народные суды.

Комиссии по трудовым спорам, как ранее РКК, являлись постоянно действующими органами, рассматривающими трудовые споры непосредственно на предприятии, в учреждении, организации. Они формировались из равного числа постоянных представителей фабричного, заводского, местного комитета профсоюза и администрации предприятия, учреждения, организации. Конкретное число представителей от каждой стороны в комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) устанавливалось по соглашению между фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза и администрацией.

Представители профсоюза выделялись в КТС постановлением фабричного, заводского, местного комитета из числа членов данного комитета профсоюза, а представители администрации — приказом руководителя предприятия, учреждения, организации. Срок полномочий представителей сторон (и профсоюза, и админи-

страции) был ограничен сроком полномочий того комитета профсоюза, который направил своих представителей в состав КТС.

КТС являлась обязательным первичным органом по рассмотрению всех трудовых споров, которые возникали на предприятии, в учреждении и организации между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров по вопросам: а) увольнения, восстановления в должности, перевода на другую работу работников, споры с участием которых рассматривались в порядке подчиненности (перечень соответствующих должностей содержался в приложении к Положению 1957 г.<sup>2</sup>), и наложения на них дисциплинарных взысканий; б) наложения дисциплинарных взысканий на лиц, подпадающих под действие уставов о дисциплине; в) установления должностных окладов, тарифных ставок; г) изменения штатов; д) исчисления трудового стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, размера этих пособий и пенсий, исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, установленных действующим законодательством; е) предоставления и распределения жилых помещений, а также удовлетворения бытовых нужд работников.

Трудовой спор рассматривался КТС, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией предприятия, учреждения, организации. При этом механизм организации и проведения таких переговоров законодательно не устанавливался<sup>3</sup>.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии выполнялись поочередно представителем комитета профсоюза и представителем администрации; эти обязанности на одном и том же заседании не могли выполняться представителями одной стороны. На каждом заседании КТС сторонами назначались председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагались подготовка и созыв заседания.

Хотя техническое обслуживание КТС осуществлялось администрацией предприятия, прием заявлений, поступающих в КТС, производился соответствующим комитетом профсоюза, который тем самым оперативно получал информацию о возникновении трудового спора. КТС была обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня поступления заявления в присутствии работника, его подавшего. При неявке работника, подавшего заявление, на заседание КТС рассмотрение заявления откладывалось до следующего заседания комиссии, а при вторичной неявке работника без уважительных причин КТС могла вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. Заочное рассмотрение спора допускалось лишь по письменному заявлению работника.

---

<sup>2</sup> В данный перечень, в частности, были включены должности работников, выполняющих функции руководства определенным коллективом; профессорско-преподавательский персонал высших учебных заведений и работники научно-исследовательских учреждений, артисты и другие творческие работники театров, ансамблей, оркестров, хоров, филармоний и других концертных организаций, должности которых замещаются по конкурсу; прокуроры, помощники прокуроров, старшие следователи, следователи; выборные работники, занимающие платные должности в избравшей их организации.

<sup>3</sup> Впрочем, нужно отметить, что данный упрек можно предъявить и к современному правовому регулированию процедур разрешения трудовых споров.

Решения КТС принимались только по соглашению сторон, имели обязательную силу и не нуждались в каком-либо утверждении. Право на обжалование решения КТС предоставлялось только работнику; администрация, представители которой согласились с принятым решением, не могла его дезавуировать никаким способом, что представляется вполне справедливым и соответствующим согласительному принципу разрешения спора.

Если же в КТС при рассмотрении трудового спора соглашения сторон не было достигнуто, работник имел право в 10-дневный срок обратиться с заявлением о разрешении спора в фабричный, заводской, местный комитет профсоюза, который являлся второй инстанцией рассмотрения трудовых споров. Это лишний раз подтверждает тезис о том, что на протяжении практически всего советского этапа нашей истории профсоюзы представляли собой специфический орган партийно-государственного управления в сфере труда.

Фабричные, заводские, местные комитеты профсоюза обязаны были рассматривать заявления и жалобы по трудовым спорам на своих заседаниях в 7-дневный срок. При рассмотрении жалобы на решение КТС фабричный, заводской, местный комитеты имели право оставить решение комиссии в силе или отменить его и вынести постановление по существу трудового спора. При рассмотрении трудового спора, по которому в общезаводской комиссии не было достигнуто соглашения, фабричный, заводской, местный комитеты выносили постановление по существу спора после ознакомления со всеми материалами по рассматриваемому вопросу, заслушивания заявления заинтересованного работника, а также предложений администрации предприятия, учреждения, организации.

Постановление по трудовому спору, вынесенное фабричным, заводским, местным комитетами, могло быть обжаловано в народном суде как работником, так и администрацией предприятия, учреждения, организации в течение 10 дней со дня получения данного постановления<sup>4</sup>. При этом администрация могла обратиться в суд только в том случае, если указанное постановление, по ее мнению, противоречило действующему законодательству.

Решения КТС и постановления по трудовым спорам фабричных, заводских, местных комитетов профсоюзов подлежали исполнению администрацией предприятия, учреждения и организации в 10-дневный срок, если в решении или постановлении не был установлен иной срок их исполнения. В случае нарушения данного срока решения КТС и постановления фабричных, заводских, местных комитетов профсоюзов приводились в исполнение в принудительном порядке на основании удостоверения, имеющего силу исполнительного листа, которое выдавалось работнику соответствующим комитетом профсоюза.

Наконец, Положение 1957 г. установило процедуру рассмотрения трудовых споров в порядке подчиненности: спор разрешался руководителем вышестоящего в порядке подчиненности органа в течение пяти дней со дня поступления заявления. О результатах рассмотрения заявления работник должен быть уведомлен немедленно. Соответственно, какого-либо вызова работника на рассмотрение заявления и возможности предоставления пояснений законодательство не предусма-

---

<sup>4</sup> Положение напрямую не говорило об обжаловании постановления комитета профсоюза, указывая на возможность обратиться в народный суд за разрешением трудового спора.

тривало, а сама процедура разрешения трудового спора состояла в чисто бюрократическом рассмотрении заявления соответствующим чиновником.

Данная система органов по рассмотрению трудовых споров была сохранена и с принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, утвержденных Законом СССР от 15 июля 1970 г. № 2-VIII (Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265). Вместе с тем определенные изменения коснулись правового регулирования деятельности КТС.

Во-первых, из компетенции КТС были изъяты трудовые споры по заявлениям о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации, которые стали рассматриваться непосредственно в районных (городских) народных судах, без обращения в КТС и фабричный, заводской, местный комитеты (с сохранением института разрешения трудовых споров в порядке подчиненности, исключавшего судебную защиту прав работника).

Во-вторых, фабричный, заводской, местный комитеты профсоюза получили возможность по собственной инициативе отменять решение КТС в том случае, если оно противоречило действующему законодательству. Такое же решение могло быть вынесено и на основании протеста прокурора. Тем самым решения КТС стали поднадзорны органам прокуратуры. Очевидно, изменение правового регулирования было связано с наличием многочисленных нарушений закона в практике деятельности КТС.

Впрочем, данное правило претерпело определенные изменения в связи с принятием нового Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. (Ведомости ВС СССР. 1974. № 22. Ст. 325). В соответствии с п. 33 данного Положения профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации отменял решение КТС и выносил постановление по существу спора в рамках рассмотрения заявления работника о выдаче ему удостоверения, имеющего силу исполнительного листа, для принудительного исполнения решения. В том случае, когда решение КТС противоречило действующему законодательству, профсоюзный комитет отказывал работнику в удовлетворении требования о выдаче удостоверения, одновременно отменяя незаконное решение. Постановление же профсоюзного комитета по существу трудового спора, противоречащее законодательству, могло быть отменено в судебном порядке не только по требованию сторон спора, но и по заявлению прокурора.

Непосредственно в районном (городском) народном суде стали подлежать рассмотрению трудовые споры между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника в соответствии с действующим законодательством предварительно был решен администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в пределах предоставленных им прав.

Наконец, одно существенное уточнение было внесено в процедурные вопросы организации деятельности КТС: в заседании комиссии должно было участвовать равное число представителей сторон.

В отличие от союзного законодательства Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный 9 декабря 1971 г. (Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007), признавал возможность существования не только споров относительно применения за-

конодательства о труде и положений коллективного договора, но и споров по поводу установления новых или изменения существующих условий труда (фактически узаконивая споры об интересах). В том случае, когда стороной такого спора являлись работник или группа работников, он разрешался администрацией предприятия, учреждения, организации по соглашению с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза (по сути, в примирительном порядке), а при недостижении его — по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами. Если же разногласия возникали между комитетом профсоюза и администрацией, то их разрешение находилось в компетенции вышестоящих профсоюзного и хозяйственного органов, которые также должны были прийти к соглашению между собой.

Однако широкого распространения практика разрешения подобных конфликтов не получила отчасти ввиду крайне незначительной нормативной роли индивидуального трудового договора, который в форме единого документа вообще не составлялся<sup>5</sup>, а отчасти вследствие того, что фактически разрешение таких споров происходило во внеправовом порядке (по решению соответствующих партийных органов).

Переход Советского государства к перестроению экономики на рыночных принципах привел к возрождению института коллективных трудовых споров. Одновременно с этим, но уже как отзвук политики самоуправления трудового коллектива, произошло коренное изменение правил формирования и деятельности КТС.

Закон СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» от 11 марта 1991 г. № 2016-1 (Ведомости Съезда НД СССР и ВС СССР. 1991. № 21. Ст. 593) отошел от социально-партнерского принципа формирования и деятельности КТС, которая утратила статус примирительного органа.

В силу ст. 3 данного закона порядок избрания, численность, состав и срок полномочий КТС определялись общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. КТС перестала формироваться из представителей администрации предприятия, учреждения, организации и комитета профсоюза, а избиралась общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. Причем создавалась она на предприятии с числом работающих не менее 15 человек. Избранными в состав комиссии считались лица, получившие большинство голосов, за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции). В дальнейшем КТС избирала из своего состава председателя, его заместителей и секретарей комиссии.

Соответственно, с порядком формирования КТС изменился и порядок принятия ею решений: принцип достижения соглашения был отвергнут, поскольку представительство сторон социального диалога в составе комиссии не гарантировалось, а решение КТС принималось большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, при условии присутствия на заседании не менее двух третей избранных в ее состав членов.

<sup>5</sup> Хотя предусматривавшийся законом механизм разрешения индивидуальных трудовых споров об интересах имел явные преимущества перед современным правовым регулированием, приравнивающим такие споры с точки зрения процедуры их разрешения к индивидуальным трудовым спорам о праве.

Решение КТС могло быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией по их выбору либо в профсоюзном комитете предприятия, учреждения, организации, либо в суде. В том случае, когда решение обжаловалось каждой из сторон спора в различные органы, спор подлежал разрешению в суде. Если же на предприятии имелось несколько профсоюзов, то решение КТС обжаловалось исключительно в судебном порядке.

Переход на двухзвенную систему органов, рассматривающих трудовые споры (КТС, суд), был осуществлен Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс Законов о Труде РСФСР» (Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 41. Ст. 2254). Этим законом профсоюзы были освобождены от несвойственной им функции разрешения трудовых споров, которая предусматривала в числе прочего и отказ в удовлетворении требований работника — члена профсоюза, что приводило к противоречиям внутри профсоюза и фактической невозможности для профсоюза осуществлять представительство своих членов при разрешении трудовых споров, поскольку функции представительства и принятия решения взаимно исключали друг друга.

Возвращение в советскую практику понятия «коллективные трудовые споры» было связано с проведением массовых шахтерских забастовок 1989 года. Правда, в ходе указанных конфликтов требования к конкретным организациям не выдвигались, а реальной стороной конфликта являлось Советское государство, которое на тот момент могло рассматриваться в качестве всеобъемлющего работодателя, определяющего и общие условия трудового найма, и общие условия хозяйствования. Основными экономическими требованиями, выдвинутыми шахтерами, являлись требования, касающиеся правового статуса субъектов хозяйствования, реального расширения хозяйственной самостоятельности и укрепления хозрасчета, изменения характера хозяйственных объединений, устранение излишних звеньев управления, развития хозяйственного самоуправления трудовых коллективов, укрепления внутрипроизводственного самоуправления (Мамутов, 1990, с. 31). Данные требования отражали общую тенденцию демократизации производственных отношений, конкретную историческую потребность конца 80-х годов.

В качестве реакции на массовые выступления рабочих 9 октября 1989 г. принимается Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Ведомости СНД и ВС РФ. 1989. № 18. Ст. 342). Предмет коллективных трудовых споров в данном законе был сформулирован очень широко и включал в себя вопросы применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения условий коллективных договоров и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта между трудовыми коллективами (коллективами подразделений) и администрацией предприятия, учреждения, организации или отраслевыми (межотраслевыми) органами управления. По сути, к таковым относились все разногласия в сфере труда, которым мог быть придан коллективный характер, несмотря даже на то, что правовые последствия разрешения спора касались только конкретного работника. В принципе, это отражало основную цель данного закона: не столько создать механизм урегулирования разногласий в сфере труда, имеющих коллективный характер, сколько определить порядок и условия принятия работниками решения об объявлении забастовки.

Схема возникновения коллективного трудового спора, сформулированная в указанном законе, в целом сохраняется и поныне в российском законодательстве. Трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации на общем собрании (конференции) большинством голосов членов данного коллектива (при присутствии не менее  $\frac{3}{4}$  членов коллектива (делегатов конференции) утверждал требования к администрации данного предприятия, учреждения, организации и направлял ей их в письменной форме. Администрация обязана была рассмотреть эти требования в 3-дневный срок со дня получения и незамедлительно сообщить о своем решении. В случае если разрешение требований трудового коллектива выходило за пределы компетенции администрации предприятия, учреждения, организации, она была обязана направить их для рассмотрения в те же сроки в соответствующий орган. Принятые решения излагались в письменной форме и доводились до сведения всего трудового коллектива.

Требования трудового коллектива, которые были отклонены или удовлетворены частично, составляли предмет коллективного трудового спора. Для его рассмотрения создавались следующие органы: а) примирительные комиссии и б) трудовые арбитражи.

Примирительные комиссии создавались из равного числа представителей сторон и рассматривали спор в 5-дневный срок. Решение комиссии принималось по соглашению сторон на основе переговоров и имело для них обязательную силу. При недостижении соглашения в примирительной комиссии или неисполнении ее решения стороны были вправе обратиться к трудовому арбитражу.

Трудовой арбитраж создавался сторонами коллективного трудового спора из народных депутатов, представителей вышестоящего профсоюзного органа, органа по труду и социальным вопросам. Его количественный и персональный состав по каждому конфликту устанавливался соглашением сторон. Коллективный трудовой спор рассматривался трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон и при необходимости представителей вышестоящих органов в 7-дневный срок со дня поступления заявления. Решение трудового арбитража являлось обязательным для исполнения.

Забастовка признавалась крайней мерой разрешения коллективного трудового спора (конфликта). Решение о ее проведении принималось на собрании (конференции) трудового коллектива или коллектива подразделения тайным голосованием, если за него проголосовало не менее  $\frac{2}{3}$  членов данного коллектива (делегатов конференции). Забастовку возглавлял профсоюзный комитет, совет трудового коллектива, забастовочный комитет или другой уполномоченный трудовым коллективом орган. Администрация должна была быть предупреждена письменно о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за 5 дней.

Прекращение работы как средство разрешения коллективного трудового спора (конфликта) не допускалось, если этим создавалась угроза жизни и здоровью людей, а также на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта (включая метро), гражданской авиации, связи, энергетики, оборонных отраслей (в подразделениях, непосредственно занятых производством продукции оборонного назначения), в государственных органах, на предприятиях и в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности страны, в не-

прерывно действующих производствах, приостановка которых связана с тяжелыми и опасными последствиями. Трудовые коллективы указанных предприятий и организаций после соблюдения примирительной процедуры имели право обратиться за защитой своих законных прав и интересов в Верховный совет союзной республики, а в случае союзного подчинения — в Верховный Совет СССР, которые должны были рассмотреть их требования и дать ответ не позднее месячного срока.

Кроме того, признавались незаконными и не допускались забастовки по мотивам, связанным с выдвиганием требований о насильственном свержении и изменении советского государственного и общественного строя, а также требований, влекущих нарушения национального и расового равноправия; объявленные без соблюдения положений данного Закона.

Решение о признании забастовки незаконной принималось верховными судами союзных республик (не имеющих областного деления), автономных республик, краевыми, областными (городскими) судами по заявлению администрации предприятия, вышестоящего хозяйственного органа, исполнительного комитета местного Совета народных депутатов и доводилось до сведения трудовых коллективов через орган, руководящий забастовкой, и средства массовой информации. Такое решение обязывало трудовые коллективы прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения органу, ее возглавляющему.

Концептуальные основы советского законодательства об урегулировании коллективных трудовых споров нашли свое отражение и в действующем российском законодательстве, несмотря на изменение и экономических, и политических основ общества.

## Выводы

На основании вышеизложенного можно констатировать, что российская история правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров содержала, особенно в период новой экономической политики, достаточно интересные правовые механизмы возникновения и урегулирования трудовых споров, учитывающие даже специфику различных видов работодателей, и нуждается в более пристальном изучении и внимании законодателя и социальных партнеров.

## Литература

- Авдеев, Петр Н. 1928. *Трудовые конфликты в СССР*. Москва: Вопросы труда.
- Андерсон, Эдуард. 1925. *Трудовые конфликты*. Москва: Моск. губсуд.
- Войтинский, Иосиф С. 1926. *Основные вопросы соглашения и арбитража*. Москва: Изд-во ВЦСПС.
- Войтинский, Иосиф С. 1917а. *Примирительные камеры в России*. Москва: Универс. 6-ка.
- Войтинский, Иосиф С. 1917б. *Примирительные камеры на Западе*. Москва: Универс. 6-ка.
- Войтинский, Иосиф С. 1925. *Трудовое право СССР*. Москва, Ленинград: Госиздат.
- Догадов, Василий М. 1928. *Правовое положение профессиональных союзов СССР*. Москва, Ленинград: Госиздат.
- Жаров, Семен А. 1926. *Примирительно-третьейский порядок разрешения трудовых конфликтов*. Москва: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР.

- Иванов, Сергей А. 1989. «На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках». *Советское государство и право* 9: 57–64.
- Каменецкий, Григорий А. 1926. *Трудовые конфликты и профессиональные объединения*. Ленинград: Ленингр. губсовпроф.
- Каминская, Полина Д. 1929. *Советское трудовое право*. Москва: Гострудинформ.
- Киселев, Игорь Я. 2001. *Трудовое право России*. Историко-правовое исследование. Москва: Норма ИНФРА-М.
- Лушников, Андрей М., Лушникова, Марина В. 2003. *Курс трудового права*. Т. 1. Москва: Проспект.
- Мамутов, Валентин К. 1990. «Забастовка шахтеров и совершенствование хозяйственного законодательства». *Советское государство и право* 1: 31–38.
- Полянский, Николай Н. 1907. *Стачки рабочих и уголовный закон*. Санкт-Петербург: Тип. т-ва «Обществ. польза».
- Святловский, Владимир В. 1924. *История профессионального движения в России*. Санкт-Петербург: Лен. губ. сов. профсоюзов.
- Смолярчук, Василий И. 1966. *Законодательство о трудовых спорах*. Москва: Юрид. лит.
- Таль, Лев С. 1918. *Очерки промышленного рабочего права*. Москва: Моск. науч. изд-во.

Контактная информация:

*Коробченко Виктория Валерьевна* — канд. юрид. наук, доц.; v.korobchenko@spbu.ru  
*Сафонов Валерий Анатольевич* — канд. юрид. наук, доц.; v.safonov@spbu.ru

## **The development of the legal mechanism for resolving conflicts in the world of work in Russia: a brief historical essay**

*V. V. Korobchenko, V. A. Safonov*

St. Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg 199034, Russian Federation

In this article it examines the historical development of the legal mechanism for resolving labor disputes in the Russian Empire and the USSR and the criteria for distinguishing between different types of labor disputes at different stages of state development and it ways to resolve labor conflict and it shows the competence of the organs to resolve labor disputes. The first norms about the procedure for resolving labor disputes in the Russian Empire were administrative in nature and they assigning the functions of resolving conflicts in the world of work not only to the courts but also to factory inspection and the creation of conciliation institutions dates back to the early 20th century. The creation of a clear system for resolving labor disputes is associated with the beginning of a new economic policy and the adoption of the second Code of labor laws in 1922. During this period the choice of a method of resolving a labor conflict was made dependent on the nature of the disagreements that arose between the parties and not on the quantitative composition of the parties to the dispute and the legislation provided for two ways to resolve labor conflicts: judicial and conciliation-arbitration. The disputes about the law could be resolved both by conciliation and jurisdictional organs and disputes about interests could be resolved exclusively in a conciliation and arbitration order. The liquidation of private industry and the centralization of the mechanism for determining working conditions led to the fact that any conflict between the employees and the administration of the enterprise turned into a national conflict which led to the cessation of the functioning of the institution of conciliation and arbitration organs. As a result of this the disagreements on the establishment of working conditions began to be settled by agreeing on contentious issues between higher trade union and economic organs. Subsequently the term «labor conflicts» was replaced by the term «labor disputes» which was associated with the

absence of class contradictions in Soviet society and testified to the state's departure from the theory of suppression of the class enemy due to its absence. This ideology ceased to exist with the collapse of the USSR.

*Keywords:* labor dispute, labor conflict, collective labor dispute, conciliation procedure, arbitration procedure, labor dispute committee, court.

## References

- Avdeev Petr N. 1928. *Labor conflicts in the USSR*. Moscow, Voprosy truda Publ. (In Russian)
- Anderson Eduard F. 1925. *Labor conflicts*. Moscow, Moskovskii gubernskii sud Publ. (In Russian)
- Voitinsky Iosif S. 1926. *The main issues of the agreement and arbitration*. Moscow, VCSPPS Publ. (In Russian)
- Voitinsky Iosif S. 1917a. *Conciliation chambers in Russia*. Moscow, Moscow State University Press. (In Russian)
- Voitinsky Iosif S. 1917b. *Conciliation chambers in the West*. Moscow, Moscow State University Press. (In Russian)
- Voitinsky Iosif S. 1925. *USSR Labor Law*. Moscow; Leningrad, State Publishing. (In Russian)
- Dogadov Vasilii M. 1928. *The legal status of trade unions of the USSR*. Moscow; Leningrad, Gosizdat Publ. (In Russian)
- Zharov Sergey A. 1926. *Conciliation and arbitration procedure for resolving of the labor conflicts*. Moscow, Iurid. publishing of the NKJ RSFSR (In Russian)
- Ivanov Semen A. 1989. "Towards a new concept of labor law: on collective labor disputes and strikes". *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* 9: 57–64. (In Russian)
- Kamenetskiy Grigoriy A. 1926. *Labor conflicts and professional associations*. Leningrad, Leningrad gubsovsprof. Publ. (In Russian)
- Kaminskaya Polina D. 1929. *Soviet labor law*. Moscow, Gostrudizdat Publ. (In Russian)
- Kiselev Igor Ya. 2001. *Labor law of Russia. Historical and legal research*. Moscow, Norma INFRA-M Publ. (In Russian)
- Lushnikov Andrey M., Lushnikova Marina V. 2003. *The course of labor law*. Vol. 1. Moscow, Prospect Publ. (In Russian)
- Mamutov Valentin K. 1990. "The miners' strike and the improvement of economic legislation". *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* 1: 31–38. (In Russian)
- Polyansky Nikolay N. 1907. *Workers' strikes and criminal law*. St. Petersburg, Obshchestvennaia pol'za Publ. (In Russian)
- Svyatlovsky Vladimir V. 1924. *The history of the professional movement in Russia*. St. Petersburg, Leningrad Provincial Council of Trade Unions Publ. (In Russian)
- Smolyarchuk Vasilii I. 1966. *Legislation on labor disputes*. Moscow, Iuridicheskaiia literatura Publ. (In Russian)
- Tal Lev S. 1918. *Essays on industrial labor law*. Moscow, Moscow scientific publishing (In Russian)

### Authors' information:

Victoria V. Korobchenko — PhD in Law, Associate Professor; v.korobchenko@spbu.ru

Valery A. Safonov — PhD in Law, Associate Professor; v.safonov@spbu.ru