**Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор**

В. А. Сафонов

Столкнувшись в условиях экономической реформы с реальными трудовыми конфликтами коллективного характера, российское государство считает наиболее целесообразным корректировать законодательство о труде на основе опыта промышленно развитых стран Запада. Осмыслению этого опыта посвящены и отдельные статьи, и целые монографии, значение которых трудно переоценить.

Вместе с тем гораздо меньше внимания уделяется исследованию соответствующего российского опыта. И хотя история законодательного регулирования процедуры разрешения коллективных трудовых споров в России сравнительно невелика, к ней необходимо присмотреться более пристально. К тому же следует учитывать, что наиболее детально вопросы разрешения таких трудовых споров были разработаны в период новой экономической политики, при возрождении экономической конкуренции, становлении многосекторной экономики.

Законодательство Российской империи не содержало норм о порядке разрешения трудовых споров коллективного характера, что, впрочем, было естественно в условиях отрицания возможности существования союзов, а значит, и коллективного регулирования условий труда. 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., согласно которым в течение срока договора работник был не вправе требовать увеличения размера заработной платы.[[1]](#footnote-1)[1] Аналогичный подход был закреплен и в утвержденных 3 июня 1886 г. Правилах о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричных инспекций.[[2]](#footnote-2)[2] Данный нормативный акт 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 трудовых споров.

Хотя закон и не допускал возможности изменения условий найма, фактическое возникновение конфликтов между рабочими и предпринимателями привело к появлению первой нормы, относящейся к разрешению трудовых споров. Правилами от 3 июня 1886 г. на фабричные инспекции, независимо от обязанности по надзору за исполнением постановлений о работе, возлагалось и принятие мер предупреждения споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования возникших недовольств на месте и миролюбивого соглашения сторон. И хотя данная норма имела отношение 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 данный принцип в законодательстве Российской империи так и не получил.

Невозможность изменения договора о труде по инициативе работника приводила к признанию действий, совершаемых работниками с целью принудить работодателя к изменению существующих условий труда, наказуемыми в уголовном порядке. В частности, ст. 1791 Уложения о наказаниях 1845 г. рассматривала случаи «явного неповиновения фабричных и заводских людей владельцу или управляющему заводом, оказанного целой артелью или толпою, как восстание против установленных правительством властей». Одновременно предусматривалась (ст. 1792 Уложения) ответственность за «стачку (сговор. — В. С.) между работниками какого-либо завода, фабрики или мануфактуры прекратить работы прежде истечения установленного с содержателями сих заведений времени для того, чтобы принудить хозяев к возвышению получаемой ими платы».[[3]](#footnote-3)[3]

При этом законодатель проявил определенную предусмотрительность: на тот момент никаких организованных стачек против предпринимателей в России практически не проводилось.[[4]](#footnote-4)[4]Развитие промышленности, правда, вскоре привело к возникновению стачечного движения, но еще до перерастания единичных стачек в массовое явление в условиях либеральных реформ из Уложения о наказаниях исключается ответственность за неповиновение работодателю как правительственной власти. Вместе с тем ст. 1358-1 Уложения о наказаниях 1865 г. предусматривала, что за прекращение работ на фабрике или заводе по стачке между собою рабочих с целью принуждения фабрикантов и заводчиков к возвышению заработной платы или изменению других условий труда найма подстрекатели к начатию или продолжению стачки подлежали заключению в тюрьме на срок от четырех до восьми месяцев, а прочие участники стачки — на срок от двух до четырех месяцев.[[5]](#footnote-5)[5] Статья 1358-2 наказывала участников стачки, причинивших повреждение или уничтожение имущества предпринимателя: подстрекателей — тюрьмой на срок от восьми месяцев до одного года и четырех месяцев, а остальных участников этих действий — от четырех до восьми месяцев. Особые нормы применялись при определении ответственности участников стачки, принуждавших других рабочих путем насилия и угроз прекратить работу или не возобновлять ее. Подстрекатели к таким действиям карались тюрьмой от восьми месяцев до одного года, а прочие участники — от четырех до восьми месяцев (ст. 1358-3).

Но, несмотря на установленную ответственность, с начала 1870-х гг. стачки становятся достаточно частым явлением, что дает возможность говорить о начале стачечного движения в России.[[6]](#footnote-6)[6] При этом в подавляющем большинстве случаев требования работников касались размера заработной платы,[[7]](#footnote-7)[7]что позволяет сделать вывод о фактическом возникновении в России конфликтов коллективного характера по вопросам изменения существующих условий труда. Несмотря на незаконность действий стачечников, предприниматели были вынуждены принимать их требования 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 девяти часов в сутки, установление гарантированного минимума заработной платы, выплату рабочим квартирных денег и ряд других условий.[[8]](#footnote-8)[8]

Массовые стачки 1905 г. и вступление некоторых фабрикантов и заводчиков в переговоры с забастовщиками привели к изданию специального нормативного акта — Временных правил о наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках, ограничивших круг предприятий, на которых не допускалось прекращение работы. Утвержденные Указом Императора от 2 декабря 1905 г. Правила[[9]](#footnote-9)[9] устанавливали ответственность лишь за самовольное, по взаимному согласию прекращение работ и занятий на 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 апреле 1906 г. действие указанного закона было распространено на предприятия морского и речного транспорта.

Практически одновременно с Правилами (15 апреля 1906 г.) был издан Закон о стачках сельских рабочих. Этим Законом вводилось особое наказание за возбуждение (подстрекательство) к стачке для лиц, не работающих у владельца имения. Данное обстоятельство объяснялось, по-видимому, тем, что промышленные рабочие самостоятельно предъявляли требования к хозяевам предприятия и проявляли инициативу по прекращению работы; стачки же в сельском хозяйстве находились под сильным воздействием посторонних лиц, поскольку специфика сельскохозяйственного труда, его сезонность и зависимость от климатических условий оставляет меньше возможностей для прекращения работ. Поэтому случаи прекращения работ по инициативе самих работников сельского хозяйства отмечались крайне редко (в данном случае речь идет об организованном прекращении работ, а не о «российском бунте»).

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 требований наемных работников. Государство фактически признало существование стачечного движения и попыталось обеспечить интересы самого государства в ущерб интересам предпринимателей. Особо при этом рассматривались вопросы защиты служащих, которые могли пострадать от насилия в ходе стачки. Однако следует отметить, что после отмены уголовной ответственности за забастовки последние трактовались как нарушения работниками договорных обязательств, за которые могли следовать дисциплинарные наказания (штрафы, увольнения).[[10]](#footnote-10)[10]

Конечно, вышеуказанные нормы 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: конфликт при установлении условий труда можно разрешить лишь по договоренности между спорящими сторонами.

Уже в 1905 г. в России появляются первые примирительные учреждения, причем 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.[[11]](#footnote-11)[11] В июне 1906 г. в Петербурге примирительная камера рассматривала спор между судовладельцами и работающими у них каталями.[[12]](#footnote-12)[12] В это время наблюдаются попытки нормативного регулирования отношений примирения, правда, ограниченные довольно узкими рамками. В частности, в 1907 г. Московская Городская Управа вырабатывала устав камер для разрешения споров и недоразумений между рабочими и служащими на предприятиях городского управления на почве служебных отношений.[[13]](#footnote-13)[13]

Постепенно в обществе упрочивается понимание необходимости установления механизмов, позволяющих разрешать конфликты в сфере труда, и необходимости 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 как способ 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 они готовы были в конкретный момент отказаться от части своих требований, выдвинутых работодателю.

Наиболее наглядно сказанное выражается в словах профессора И. Вой-тинского: «...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».[[14]](#footnote-14)[14] В законодательстве, однако, не удалось установить нормы о разрешении конфликтов в сфере труда. 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. В нем предлагалось объявить «правомерными и ненаказуемыми стачки рабочих в частных, общественных и казенных заведениях, имеющие целью защиту экономических, правовых и политических интересов рабочих».[[15]](#footnote-15)[15]

Таким образом, Временное правительство предлагало 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.

Наиболее важным из действовавших документов нам представляется заключенное 10 марта 1917 г. между Петроградским Советом Рабочих и Солдатских Депутатов и Петроградским Обществом Заводчиков и Фабрикантов соглашение о создании примирительных учреждений. Согласно этому соглашению примирительные камеры учреждались на всех фабриках и заводах для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельцев предприятий 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.[[16]](#footnote-16)[16]

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 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 квазиюрисдикционной (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 юрис-дикционной деятельности в чистом виде.

В августе 1917 г. Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов. Примирительные камеры формировались на паритетных началах из представителей рабочих и предпринимателей. Они учреждались в территориальных районах или отраслях промышленности. Если примирительная камера не могла разрешить спор, то дело передавалось в третейский суд, создаваемый также на паритетных началах.[[17]](#footnote-17)[17]

В первые годы советской власти не было принято никаких нормативных актов о порядке разрешения трудовых споров, что 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».[[18]](#footnote-18)[18] 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 условия труда устанавливались на предприятии в коллективно-договорном порядке, то в соответствии с Постановлением Совета Народных Комиссаров РСФСР от 25 июня 1918 г. в самом коллективном договоре его стороны должны были определить те органы, на которые возлагались функции по разрешению трудовых споров, вытекавших из коллективного договора.[[19]](#footnote-19)[19] Правда, в условиях «военного коммунизма» практика заключения коллективных договоров не получила сколь-либо широкого распространения. И лишь по завершении Гражданской войны, в период новой экономической политики впервые в России появляется законодательство о порядке разрешения трудовых споров.

Законодательство периода нэпа выделяло несколько разновидностей трудовых споров.

Во-первых, трудовые конфликты различались на возникающие: а) в случае нарушения прав сторон, участвующих в трудовых отношениях; б) в случае разногласий сторон при установлении условий трудовых отношений.[[20]](#footnote-20)[20]

Во-вторых, трудовые конфликты подразделялись на индивидуальные, групповые и коллективные.

Законодательство предусматривало 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 он разрешался в юрисдикционном порядке, предполагавшем вынесение решения по существу спора судом.

Споры об установлении новых условий труда рассматривались как споры об интересах, не разграниченных правом.[[21]](#footnote-21)[21] Эти конфликты отличались тем, что их разрешение не предусматривалось законом и имеющимся договором (личным или коллективным); поэтому их необходимо было разрешать по-своему, путем соглашения.[[22]](#footnote-22)[22]

Как уже указывалось, трудовые конфликты подразделялись в зависимости от количества участников конфликта со стороны работников. Конфликт считался индивидуальным или групповым, если он возникал по претензиям отдельного работника или группы, а не в отношении целого предприятия или отдельной категории работников.[[23]](#footnote-23)[23] 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.[[24]](#footnote-24)[24]

Возникая в связи с коллективными договорами и соглашениями, коллективные конфликты касались либо установления новых, либо толкования и применения уже установленных условий труда.[[25]](#footnote-25)[25] В свою очередь споры о толковании и применении условий труда могли распадаться на две категории: 1) споры, касающиеся условий труда, которые охраняются правом и могут быть предметом судебного разбирательства; 2) споры, касающиеся условий труда, которые не охраняются правом и не могут быть предметом судебного разбирательства.[[26]](#footnote-26)[26]

Таким образом, 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, они 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, и, как следствие, возникал спор о праве, который мог разрешаться в суде.

Являясь всегда спорами об интересах, коллективные трудовые споры разрешались исключительно в примирительно-третейском порядке.[[27]](#footnote-27)[27] В этот период законодательство содержало целый комплекс норм, обеспечивавших разрешение данных споров, причем построение органов примирительно-третейского разбирательства позволяло использовать эти нормы для разрешения любых конфликтов в сфере применения наемного труда.

Разрешение трудовых споров на основе примирения базировалось на следующих принципах:

1) соблюдение полного равенства сторон, выражающееся в равном представительстве в примирительном органе;

2) разрешение споров по инициативе и соглашению сторон;

3) самодеятельность сторон, которые должны сами выработать условия соглашения;

4) сведение до минимума формальных требований в отношении порядка решения дел.[[28]](#footnote-28)[28]

Поскольку примирительно-третейский порядок был ориентирован на разрешение споров об интересах, носящих преимущественно коллективный характер, необходимым условием передачи конфликта на разрешение примирительных органов являлась формализация сторон спора. Субъектами спора были работники, объединенные в профессиональные союзы; именно профсоюзы как участники коллективных договоров и тарифных соглашений могли вступать в спор с нанимателями и являться участниками примирительных органов.[[29]](#footnote-29)[29]

Выделение особого примирительного порядка разрешения коллективных 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...».[[30]](#footnote-30)[30]

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».[[31]](#footnote-31)[31]

Как мы видим, исследования 1920-х гг. определяли коллективные трудовые споры как продолжение коллективных переговоров. Следовательно, разрешение спора означало не что иное, как заключение коллективного договора (тарифного соглашения). Это в свою очередь предполагало добровольный характер передачи спора на разрешение примирительных органов, т. е. начало примирительно-третейского разбирательства всецело зависело от добровольного согласия обеих спорящих сторон.[[32]](#footnote-32)[32]

Принцип добровольности применялся при трудовых спорах, одной из сторон которых выступал частный наниматель. В отношении же споров, возникавших в государственных предприятиях, требования профсоюза о третейском разбирательстве являлись для государственного предприятия или учреждения обязательными, а третейский суд организовывался органами Народного Комиссариата Труда (ст. 171 КЗоТ). В случаях острых конфликтов, угрожавших 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).

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.[[33]](#footnote-33)[33]

Законодательство рассматриваемого периода устанавливало следующие формы примирительных органов, рассматривающих коллективные трудовые споры: 1) расценочно-конфликтные комиссии; 2) примирительные камеры; 3) третейский суд.

Расценочно-конфликтные комиссии, создаваемые непосредственно на предприятии, являясь примирительными органами, не могли рассматривать споры против существа коллективного договора, а равно требования о включении в коллективный договор новых или дополнительных частей. Их компетенция ограничивалась разрешением конфликтов, возникающих на почве толкования и проведения коллективного договора или тарифного соглашения.[[34]](#footnote-34)[34] Ввиду этого данные комиссии не оказывали практического влияния на разрешение коллективных трудовых споров.

Для разрешения споров данной категории использовались примирительные и третейские органы второго и третьего вида. Они действовали на основании Положения о примирительных камерах и третейских судах, утвержденного Советом Народных Комиссаров 23 марта 1923 г.,[[35]](#footnote-35)[35]не были постоянно действующими и организовывались каждый раз для разрешения конкретного спора по особому соглашению между профсоюзной организацией и нанимателем.

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. Председатель камеры назначался соответствующим органом Наркомата Труда. Он не имел решающего голоса и мог содействовать достижению соглашения спорящих сторон только путем выработки предложений по разрешению конфликта.

Если стороны не достигали соглашения в примирительной камере, они могли передать спор на разрешение в третейский суд. Достигнутое же в примирительной камере соглашение имело силу коллективного договора[[36]](#footnote-36)[36] и могло быть защищено в судебном порядке.

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, которые возникали на государственных предприятиях и в учреждениях; для их разрешения применялся принудительный арбитраж.

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.

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 того, что стороны могут самостоятельно вырабатывать способы воздействия друг на друга с целью урегулирования конфликтной ситуации.

История разрешения коллективных трудовых споров периода новой экономической политики лишний раз подтверждает тот факт, что наиболее часто встречающимся способом воздействия работников на работодателя являлось прекращение работы. Однако 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.[[37]](#footnote-37)[37] К подобным выводам приходят и современные исследователи. Так, М. В. Лушникова отмечает, что «забастовки косвенно регулировались постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 января 1929 г., которым запрещалось обращать взыскания на принадлежащие профсоюзным органам стачечные фонды».[[38]](#footnote-38)[38]

Прекращение работы использовалось профсоюзами как на частнокапиталистических, так и на государственных предприятиях. Однако в большинстве случаев стачки были недостаточно организованны и непродолжительны. В государственных предприятиях стачки охватывали большее количество работников, но проводились реже. Например, в 1924 г. зафиксирована всего 151 стачка 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).[[39]](#footnote-39)[39]

Основной причиной стачек в государственной промышленности являлась заработная плата, а в частных предприятиях — отказ нанимателя от заключения коллективного договора.[[40]](#footnote-40)[40]

Таким образом, законодательство периода нэпа и практика его применения позволяли в наибольшей степени учитывать интересы конфликтующих сторон при разрешении коллективных трудовых споров. Этому способствовало и развитие промышленности, и выход страны из экономической разрухи. К сожалению, стройная система разрешения трудовых конфликтов на основе партнерских отношений просуществовала крайне недолго.

После фактической ликвидации частной промышленности в результате становления государственной экономики, управляемой из единого центра, отпала сама основа существования коллективных трудовых споров в масштабах конкретного предприятия. В ситуации, когда все основные условия труда определялись централизованно, любой конфликт с администрацией предприятия превращался в конфликт общегосударственный, который не мог быть разрешен на предприятии.

Проявлением этого явилось прекращение заключения коллективных договоров уже с 1934 г., что привело и к прекращению возникновения коллективных трудовых споров.[[41]](#footnote-41)[41] Институт примирительно-третейских органов был окончательно ликвидирован в 1937 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.[[42]](#footnote-42)[42] 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 возможных при заключении коллективного договора разногласий.

И лишь в 1989 г. Верховный Совет СССР принял закон, регулирующий порядок разрешения коллективных трудовых споров. Этот закон и в своей первоначальной редакции, и в редакции 1991 г. оказался пригоден для разрешения разногласий в рамках государственного сектора экономики, но показал свою фактическую неприменимость к условиям новых экономических отношений. Вне сферы действия закона остались и разногласия, возникающие при заключении тарифных соглашений между профсоюзами и объединениями работодателей.

Уроки российской истории, особенно уроки периода новой экономической политики, показывают необходимость тщательного подхода к регулированию процедур разрешения коллективных трудовых споров. К сожалению, российский законодатель не в полной мере учитывает отечественный правовой опыт. Но это является предметом отдельного рассмотрения.

**Список литературы**

[[43]](#footnote-43)[1] Полное собрание законов (далее — ПСЗ). Собр. 2. Т. X. Отд. 1. Ст. 8145.

[[44]](#footnote-44)[2] Там же. Собр. 3. Т. VI. Ст. 3769.

[[45]](#footnote-45)[3] Там же. Собр. 2. Т. XX. Ст. 19283.

[[46]](#footnote-46)[4] Полянский Н. Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907. С. 362.

[[47]](#footnote-47)[5] Шелымагин И. И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России. 1900-1917. М., 1952.

[[48]](#footnote-48)[6] Святловский В. В. История профессионального движения в России. Л., 1924. С. 39.

[[49]](#footnote-49)[7] Киселев Ю. Забастовочное движение в России // Рабочая политика. 1997. № 1. С. 38.

[[50]](#footnote-50)[8] Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 1. М., 2003. С. 391.

[[51]](#footnote-51)[9] ПСЗ. Собр. 3. Т. XXV. Отд. 1. Ст. 26987.

[[52]](#footnote-52)[10] Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 51-52.

[[53]](#footnote-53)[11] Каменецкий Г. А. Трудовые конфликты и профессиональные объединения. Л., 1926. С. 82.

[[54]](#footnote-54)[12] Святловский В. В. История профессионального движения в России. С. 161.

[[55]](#footnote-55)[13] Там же. С. 162.

[[56]](#footnote-56)[14] Войтинский И. Примирительные камеры на Западе. М., 1917. С. 3.

[[57]](#footnote-57)[15] Цит. по: Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 208-209.

[[58]](#footnote-58)[16] Войтинский И. Примирительные камеры в России. М., 1917. С. 5—6.

[[59]](#footnote-59)[17] Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 1. С. 394; Киселев И. Я. Трудовое право России. С. 63.

[[60]](#footnote-60)[18] Войтинский И. Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 113.

[[61]](#footnote-61)[19] СУ. 1918. № 48. Ст. 568.

[[62]](#footnote-62)[20] Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926. С. 4.

[[63]](#footnote-63)[21] Войтинский И. Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 249.

[[64]](#footnote-64)[22] Андерсон Э. Трудовые конфликты. М., 1925. С. 5.

[[65]](#footnote-65)[23] Каминская П. Д. Советское трудовое право. М., 1929. С. 417.

[[66]](#footnote-66)[24] Войтинский И. Трудовое право СССР. С. 248-249.

[[67]](#footnote-67)[25] Войтинский И. Основные вопросы соглашения и арбитража. М., 1926. С. 15-16.

[[68]](#footnote-68)[26] Там же. С. 17.

[[69]](#footnote-69)[27] Инструкция Наркомата труда СССР от 14 августа 1923 г. № 38 по применению Положения о примирительных камерах и третейских судах // Известия Наркомата труда СССР. 1923. № 41/28.

[[70]](#footnote-70)[28] Трудовые конфликты: Практическое руководство. М., 1926. С. 8.

[[71]](#footnote-71)[29] Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. С. 7.

[[72]](#footnote-72)[30] Каминская П. Д. Советское трудовое право. С. 406.

[[73]](#footnote-73)[31] Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. С. 13.

[[74]](#footnote-74)[32] Войтинский И. Трудовое право СССР. С. 114—115.

[[75]](#footnote-75)[33] Войтинский И. Основные вопросы соглашения и арбитража. М., 1926. С. 10-12.

[[76]](#footnote-76)[34] СУ. 1922. № 14. Ст. 911.

[[77]](#footnote-77)[35] СУ. 1923. №24. Ст. 288.

[[78]](#footnote-78)[36] Войтинский И. Трудовое право СССР. С. 118.

[[79]](#footnote-79)[37] Догадов В. М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. М.; Л., 1928. С. 76

[[80]](#footnote-80)[38] Лушникова М. В. Трудовые споры в СССР. Ярославль, 1991. С. 53.

[[81]](#footnote-81)[39] Авдеев П. N. Трудовые конфликты в СССР. М., 1928. С. 15.

[[82]](#footnote-82)[40] Там же. С. 16.

[[83]](#footnote-83)[41] Иванов С. А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках// Советское государство и право. 1989. № 9. С. 59.

[[84]](#footnote-84)[42] Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 92.

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)
7. [↑](#footnote-ref-7)
8. [↑](#footnote-ref-8)
9. [↑](#footnote-ref-9)
10. [↑](#footnote-ref-10)
11. [↑](#footnote-ref-11)
12. [↑](#footnote-ref-12)
13. [↑](#footnote-ref-13)
14. [↑](#footnote-ref-14)
15. [↑](#footnote-ref-15)
16. [↑](#footnote-ref-16)
17. [↑](#footnote-ref-17)
18. [↑](#footnote-ref-18)
19. [↑](#footnote-ref-19)
20. [↑](#footnote-ref-20)
21. [↑](#footnote-ref-21)
22. [↑](#footnote-ref-22)
23. [↑](#footnote-ref-23)
24. [↑](#footnote-ref-24)
25. [↑](#footnote-ref-25)
26. [↑](#footnote-ref-26)
27. [↑](#footnote-ref-27)
28. [↑](#footnote-ref-28)
29. [↑](#footnote-ref-29)
30. [↑](#footnote-ref-30)
31. [↑](#footnote-ref-31)
32. [↑](#footnote-ref-32)
33. [↑](#footnote-ref-33)
34. [↑](#footnote-ref-34)
35. [↑](#footnote-ref-35)
36. [↑](#footnote-ref-36)
37. [↑](#footnote-ref-37)
38. [↑](#footnote-ref-38)
39. [↑](#footnote-ref-39)
40. [↑](#footnote-ref-40)
41. [↑](#footnote-ref-41)
42. [↑](#footnote-ref-42)
43. [↑](#footnote-ref-43)
44. [↑](#footnote-ref-44)
45. [↑](#footnote-ref-45)
46. [↑](#footnote-ref-46)
47. [↑](#footnote-ref-47)
48. [↑](#footnote-ref-48)
49. [↑](#footnote-ref-49)
50. [↑](#footnote-ref-50)
51. [↑](#footnote-ref-51)
52. [↑](#footnote-ref-52)
53. [↑](#footnote-ref-53)
54. [↑](#footnote-ref-54)
55. [↑](#footnote-ref-55)
56. [↑](#footnote-ref-56)
57. [↑](#footnote-ref-57)
58. [↑](#footnote-ref-58)
59. [↑](#footnote-ref-59)
60. [↑](#footnote-ref-60)
61. [↑](#footnote-ref-61)
62. [↑](#footnote-ref-62)
63. [↑](#footnote-ref-63)
64. [↑](#footnote-ref-64)
65. [↑](#footnote-ref-65)
66. [↑](#footnote-ref-66)
67. [↑](#footnote-ref-67)
68. [↑](#footnote-ref-68)
69. [↑](#footnote-ref-69)
70. [↑](#footnote-ref-70)
71. [↑](#footnote-ref-71)
72. [↑](#footnote-ref-72)
73. [↑](#footnote-ref-73)
74. [↑](#footnote-ref-74)
75. [↑](#footnote-ref-75)
76. [↑](#footnote-ref-76)
77. [↑](#footnote-ref-77)
78. [↑](#footnote-ref-78)
79. [↑](#footnote-ref-79)
80. [↑](#footnote-ref-80)
81. [↑](#footnote-ref-81)
82. [↑](#footnote-ref-82)
83. [↑](#footnote-ref-83)
84. [↑](#footnote-ref-84)