

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE HISTORY OF THE EMERGENCE AND DEVELOPMENT OF LABOR LEGISLATION IN THE FIELD OF LABOR DISPUTE RESOLUTION IN THE RUSSIAN FEDERATION

**I. Kuznetsova
E. Lachina
T. Matveeva**

Summary. The article is devoted to the Institute of labor rights protection. The paper examines the historical aspects of the regulation of labor conflicts in the Russian Empire. The article analyzes the legislative consolidation of this institution of labor law for a long period.

Keywords: labor disputes (conflicts), labor legislation, systematization of legislation.

Кузнецова Инна Анатольевна

К.ю.н., доцент, Владимирский филиал РАНХиГС
kyzina33@mail.ru

Лачина Елена Анатольевна

К.ю.н., доцент, Владимирский филиал РАНХиГС
Lena-Lachina@mail.ru

Матвеева Тамара Павловна

Старший преподаватель, ФКОУ ВО «Владимирский
юридический институт ФСИН России»
matveeva33@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена институту защиты трудовых прав. В работе рассматриваются исторические аспекты регулирования трудовых конфликтов в Российской империи. Анализируется законодательное закрепление данного института трудового права на протяжении длительного периода.

Ключевые слова: трудовые споры (конфликты), трудовое законодательство, систематизация законодательства.

Первые попытки регулирования и систематизации труда были предприняты еще в древности. В III веке до нашей эры начинают формироваться предпосылки различных договоров, касающихся охраны труда, прав женщин в данной сфере. Возникновение и развитие трудового законодательства на территории нашей страны берет начало в XI веке. Зачатки регулирования прав в сфере труда впервые были прописаны в Русской правде [11]. Затем их отголоски можно было встретить в таких документах как: судебник 1496 года, Соборное Уложение 1649 года, положение «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» и так называемое фабричное законодательство, которое представляло собой свод законов и правил, регулирующих трудовые отношения между рабочими и работодателями на территории Российской Империи.

Однако по мнению некоторых правоведов теоретический фундамент института трудового права начал формироваться после революции 1905–1907 года, в которой одними из основных требований бастующих были: введения 8-ми часового рабочего дня, обязательное государственное страхование рабочих, одинаковая оплата

труда для мужчин и женщин. Это заставило власть пересмотреть условия труда в своей стране.

В итоге, в 1913 году был принят Устав о промышленном труде.[10] Данный документ являлся первым кодифицированным актом, регулирующим сферу труда в России, именно его можно смело назвать прообразом будущих российских кодексов в сфере труда. Устав о промышленном труде систематизировал все уже существующие законы, касающиеся регулирования труда, именно он положил начало большинству институтов трудового права, поэтому его принятие является первым этапом формирования трудового законодательства в нашей стране.[14]

Однако большая часть правоведов склоняется к мнению, что формирование трудового права как отдельной области произошло чуть позже, а именно в 1917 году, после Октябрьской революции. Так, свержение самодержавия, приход к власти Временного правительства, а затем становление советской власти изменило историю нашей страны во всех аспектах, в том числе началось официальное формирование трудового законодательства. Первые шаги в сфере решения трудовых споров

были предприняты уже 10 марта 1917 года. В этот день между Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов и Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов было заключено соглашение о создании фабрично-заводских комитетов и примирительных камер, а также введен 8-ми часовой рабочий день. В данные комитеты входила группа людей, работающих на данном предприятии [13]. Они избирались самими же рабочими и выступали в качестве представителей от них на определенном предприятии перед его владельцем или администрацией. То есть именно они выражали общее, согласованное мнение всех рабочих этого предприятия. Что касается примирительных камер, то они были уставлены на каждом предприятии. Их основной целью было разрешение споров, недоразумений, конфликтов между рабочими и администрацией. Также была создана Центральная примирительная камера, в состав которой входили выбранные представители из числа рабочих депутатов и из числа фабрикантов. Именно представители Центральной примирительной камеры должны были решать возникшую проблему, которая не была урегулирована в примирительной камере того или иного завода. [12]

Далее следуют изменения, принятые уже советской властью, III Всероссийским съездом Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов был принят ряд документов, регулирующих сферу труда. К ним относятся:

1. Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа.
2. Постановление «Об отпусках».
3. Положение «О порядке утверждения коллективных договоров, устанавливающих ставки заработной платы и условия труда».

А в декабре того же 1918 года был принят первый Кодекс Законов о Труде.[2] Данный кодекс стал следующим этапом развития советского трудового права. В нем были систематизированы и кодифицированы все, имеющиеся на тот момент законы о труде. В 1922 году был принят обновленный вариант Кодекса Законов о Труде (КЗоТ 1922).[3]

Именно в этих кодексах четко регулировался порядок разрешения трудовых споров, а также был создан ряд новых органов, занимающихся вопросами разрешения трудовых споров, например, такие как: подразделения народного комиссариата труда, отделы борьбы труда с капиталом и расценочно-конфликтные комиссии. Данные КЗоТы регламентировали деятельность этих органов. Однако такой порядок рассмотрения трудовых споров имел ряд существенных недостатков. Прежде всего это множественность инстанций, занимающихся решением одного и того же вопроса с различных сторон, что порождало хаос и беспорядок при вынесении

окончательных решений, кроме того, появлялась возможность параллельно обращаться со своим вопросом в различные подразделения и получать различные решения, что порождало бесконечные споры при принятии окончательного решения. В итоге, несмотря на некую систематизацию сама процедура решения трудовых споров была по-прежнему очень разрозненной и неопределенной. Из-за существования большого количества подразделений, ведающих решением трудовых споров, возникало большое количество конфликтных ситуаций, вставал вопрос о том, какой из органов является вышестоящим, незаконченность начатых процессов.

Далее в 1957 году было сформировано Положение «О порядке рассмотрения трудовых споров»,[9] которое определило порядок разрешения трудовых споров. А именно, по данному документу, если какой-либо трудовой конфликт не был решен посредством переговоров между работодателем и работников, то дело передавалось на рассмотрение комиссии по трудовым спорам.

Новая крупномасштабная реформа в области труда в СССР была проведена в 1970 году. Она была связана с принятием закона под названием «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде».[8] Благодаря этому документу были вновь систематизированы все существующие нормативно-правовые акты в области труда, устранены недочеты и противоречия между ними. Была также проведена кодификация трудового законодательства Союза ССР. На следующий год был сформирован новый Кодекс Законов о Труде и Положение о порядке рассмотрения трудовых споров.[4] Данный КЗоТ помимо общего совершенствования уже существующих нормативно-правовых норм в области труда, выдвигал трудовой договор, в качестве соглашения между работником и предприятием, по которому работник должен четко следовать установленному распорядку и соблюдать правила. Также теперь решение трудовых споров стали возлагаться на следующие органы:

- ◆ Комиссии по трудовым спорам
- ◆ Профсоюзные комитеты
- ◆ Районные народные суды
- ◆ Другие вышестоящие органы

В 1977 году была принята новая Конституция СССР, в которой большой упор делался на расширение такого понятия как трудовые коллективы, началось их распространение, теперь они стали выступать в качестве субъектов права.[1]

Позднее в 80-х годах был принят ряд законов продолжающих их развитие: «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» [6] и «О государствен-

ном предприятии».[7] Также в 80-х годах власти делали упор на защиту прав работников. В связи с этим у последних появился выбор, куда они могут обращаться в случае возникновения индивидуальных трудовых споров. Это можно было сделать, подав заявление в суд или в комиссию по трудовым спорам. Позднее в 1989 году вступил в силу Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», [5] по которому был установлен определенный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. На первом этапе коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией, затем трудовым арбитражем. Стоит отметить, что в 23 ноября 1995 года был принят федеральный закон № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», который в настоящее время утратил силу.

Следующим значимым событием на пути развития трудового права в России становится внесение изменений в существующий Кодекс Законов о Труде, которое произошло через год после распада СССР, в 1992 году. Изменения были настолько многочисленными и затронули практически все статьи предыдущего кодекса, что их внесение можно описать как попытку разработки новой редакции Кодекса. Все они были направлены на либерализацию и демократизацию трудовых отношений, на развитие рыночной экономики. В отличие от предыдущих редакций КЗоТ, положения которых распространялись лишь на определенные слои общества, а именно на служащих и рабочих, новая редакция регулировала трудовые отношения между всеми работающими членами общества. Права и обязанности рабочих также претерпели изменения, теперь они полностью опирались на Декларацию прав и свобод человека и гражданина, а также на акты Организации Объединенных Наций и Международной Организации Труда. Также важным было изменение самого понятия права на труд. Теперь в отличие от социалистического представления права на труд, его главными принципами стали свобода и добровольность. Профсоюзы лишились полномочий рассматривать трудовые споры. Было запрещено любое принуждение к труду. Было провозглашено большое количество новых прав и обязанностей работников. Среди них: право на защиту от безработицы, право на вознаграждение за равный труд, право на возмещение ущерба, в связи с получением травм в ходе работы, право на судебную защиту в данной сфере. К обязанностям работников относилось добросовестное выполнение своих обязанностей.

Постепенный переход к рыночной экономике неизбежно повлек за собой экономические изменения, а также и пересмотр методов нормативно-правового регулирования в сфере труда. Наиболее негативным последствием этого перехода стало резкое повышение

уровня безработицы в стране. Большое количество работодателей лишились государственной поддержки и не сумели приспособиться к новым экономическим реалиям. И, несмотря на то, что перед государством стояла острая необходимость реформирования старого или принятие нового Кодекса, этот процесс затянулся на довольно длительный срок. 30 декабря 2001 года был принят новый Трудовой Кодекс России. В процессе составления данного кодекса учитывались достижения науки трудового права, проводился подробный разбор наиболее значимых в данной сфере международных документов: конвенций МОТ, учитывались все трудовые стандарты международного трудового права.

Таким образом целесообразно выделить ряд принципиально новых изменений в Трудовом Кодексе:

- ◆ Было сформировано единое определение термина — трудовой договор;
- ◆ Теперь трудовой договор стал выступать в качестве основного метода урегулирования противоречий и споров в сфере трудовых отношений;
- ◆ Целью трудового законодательства провозглашалась защита прав и интересов работодателей и работников;
- ◆ Наряду с организациями в качестве работодателей могли выступать граждане;
- ◆ Появляется такая формулировка как «соглашение сторон»
- ◆ Полномочия федеральных и региональных властей были разграничены;
- ◆ Впервые была установлена сумма минимальной оплаты труда, которая не должна была быть ниже прожиточного минимума;
- ◆ Работодатели не должны были руководствоваться согласием профсоюзных органов при принятии тех или иных решений;
- ◆ Был уменьшен перечень дисциплинарных взысканий.

Как уже упоминалось выше, данный Трудовой Кодекс актуален на территории Российской Федерации, однако на фоне постоянных экономических и социальных изменений в стране и во всем мире, в него вносятся различные поправки. Так, в 2006 году с учетом практики в Трудовой Кодекс Российской Федерации было внесено порядка 300 поправок.

Отсюда можно подвести итог, что на протяжении долгого периода в нашей стране не было четкого порядка рассмотрения трудовых споров. Инстанции, занимающиеся вопросами в данной сфере, постоянно менялись. И лишь с принятием в 2001 году Трудового кодекса Российской Федерации был установлен определенный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г.) // СПС «Гарант» (дата обращения: 08.04.2022).
2. Кодекс законов о труде 1918 г. // СУ РСФСР — 1918 — № 87–88 — Ст. 905. (утратил силу).
3. Кодекс законов о труде РСФСР от 20.11.1922 // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903 (утратил силу).
4. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 года // [Электронный ресурс] Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7723.htm (дата обращения: 08.04.2022).
5. Закон СССР от 9 октября 1989 г. № 580-I «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) «Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. № 175 настоящий Закон признан не действующим в Российской Федерации. В настоящий документ внесены изменения следующими документами: Закон СССР от 20 мая 1991 г. № 2179-I // Российская газета // 05 Дек 1995 года.
6. Закон СССР от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» // СПС «Консультант плюс» (дата обращения: 10.11.2021).
7. Закон СССР от 30.06.1987 N7284-XI «О государственном предприятии (объединении)» // СПС «Консультант плюс» (дата обращения: 08.04.2022).
8. Закон СССР от 15.07.1970 «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // СПС «Консультант плюс» (утратил силу) (Дата обращения: 08.04.2022).
9. Указ от 31 января 1957 года «Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901815838> (утратил силу) (Дата обращения: 08.04.2022).
10. Устав о промышленном труде 1913 г. // Приложение из учебного пособия И.Я Киселева «Трудовое право России». М., 2001.
11. Базанов П.Н. Братство Русской Правды — самая загадочная организация Русского Зарубежья: моногр. — М.: Содружество «Посев», 2013. — С. 47.
12. Кац А.К. Истории примирительных камер в России // Вестник труда. — 1923. — № 10. — С. 186.
13. Самигуллин В.К. Право и неправое // Государство и право. — 2020. — № 3. — С. 9.
14. Соколов А.Н. Гражданское общество: проблемы формирования и развития (философский и юридический аспекты): монография. — Калининград: Калининградский ЮИ МВД России, 2019. — С. 117

© Кузнецова Инна Анатольевна (kuzina33@mail.ru),

Лачина Елена Анатольевна (Lena-Lachina@mail.ru), Матвеева Тамара Павловна (matveeva33@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»