УДК 331.1

ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

М. В. Новицкая
Могилевский институт МВД Республики Беларусь,
старший преподаватель кафедры правовых дисциплин факультета повышения квалификации и переподготовки кадров

Аннотация. *В статье исследуются вопросы становления и развития социального партнерства на территории Беларуси как результата длительной эволюции социально-трудовых отношений в тесной взаимосвязи с историческими событиями. Выделяются основные этапы становления социально-партнерских отношений на территории Беларуси, начиная с отмены крепостного права и заканчивая распадом СССР.*

Ключевые слова: *социальное партнерство, коллективный договор, профсоюз, коллективные трудовые споры, трудовой коллектив.*

Annotation. *The article examines the issues of the formation and development of social partnership in Belarus as a result of the long evolution of social and labor relations in close relationship with historical events. The main stages of the formation of social partnership relations on the territory of Belarus are highlighted, starting with the abolition of serfdom and ending with the collapse of the USSR.*

Keywords: *social partnership, collective agreement, trade union, collective labor disputes, labor collective.*

Предпосылки становления системы социально-партнерских отношений в России, а также на значительной части белорусских земель кроются в специфике развития капиталистического производства. Так, отмена крепостного права стала важным движущим фактором миграции сельского населения в город, способствовала широкому распространению наемного труда. Благодаря продолжающемуся процессу накопления капитала начали появляться казенные заводы и частные фабричные производства, а развитие производственных отношений привело к формированию классов буржуазии и пролетариата [1].

Основным источником дохода класса буржуазии являлось безвозмездное присвоение прибавочной стоимости, производимой трудом наемных работников сверх стоимости рабочей силы. Погоня за прибылью привела к анархии производства, экономическим кризисам, жесткой эксплуатации рабочих, что вызывало многочисленные забастовки, стачки и приводило к объединению рабочих для защиты своих интересов. Так, в 1894 г. на территории Беларуси создан первый профсоюз щетинщиков, на отдельных предприятиях в 1901–1902 гг. возникали стачечные комитеты, заводские комиссии, цеховые сходы и т. п. Несмотря на то, что данные объединения действовали вне закона,

они стали предшественниками массовых профессиональных союзов [2, с. 166–170].

Легализация профсоюзов произошла с принятием Временных правил об обществах и союзах, утвержденных царским Указом 4 марта 1906 г. Указ имел пандектную структуру и условно включал два раздела: общую и особенную части. Традиционно в общей части устанавливались общие правила организации и деятельности обществ и союзов общего типа, а в особенной — конкретизировались особенности создания и деятельности профессиональных обществ для отдельных сфер производственной деятельности: лиц, занятых на торговых и промышленных предприятиях, владельцев предприятий. Пунктом 1 раздела 2 Указа нормативно закреплялась цель профессиональных обществ – выявление и согласование экономических интересов работников и нанимателей, улучшение условий труда членов данных обществ (в отношении работников), повышение производительности предприятий (для собственников предприятий) [3]. Отметим, что объем прав профессиональных организаций был гораздо меньше в сравнении с другими обществами и союзами. Образование профессиональной организации требовало обязательной регистрации с предоставлением устава в специально созданные губернские или городские по делам об обществах присутствия. Профсоюзам запрещалось объединяться и организовывать стачки. Кроме того, охват предприятий, на который распространяли свое действие указанные правила, был достаточно узким, что естественным образом препятствовало защите экономических и иных интересов работников многих отраслей.

Царским указом 4 марта 1906 г. за предпринимателями закреплялось право создавать общественные объединения, в том числе и работодательские. Как отмечает И. Н. Шапкин, всю деятельность союзов работодателей можно было разделить на три направления: 1) борьба со стачечным движением; 2) формирование и регулирование рынка труда; 3) работа в области рабочего законодательства [4, с. 546].

В рассматриваемый период союзы предпринимателей являлись базой для создания политических организаций. После Октябрьской революции они прекратили свою деятельность. В советский период необходимости в их существовании не было, а новый виток своего развития объединения нанимателей получили во время становления Республики Беларусь как самостоятельного государства в качестве стороны социально-партнерских отношений.

С принятием в 1903 г. Закона Российской империи «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» была предпринята первая попытка учредить представительство работников [5]. Г. В. Балицкий указывал, что причины появления данного закона заключались в том, что «с одной стороны,

работодатели и власти были вынуждены вести переговоры с беспорядочной и недисциплинированной толпой, с другой стороны — рабочие, не имея права действовать скопом, лишены были возможности законным образом заявлять о своих общих интересах» [6, с. 92]. Поскольку при возникновении беспорядков на почве экономических вопросов выдвигались наиболее «беспокойные» (инициативные) личности, то необходимо было оградить рабочих от их влияния, а потому право на утверждение старост и их отстранение на основании норм закона закреплялось за работодателем. Таким образом, несмотря на достаточно прогрессивную идею, заложенную в указанном законе, реальной возможности защиты своих законных интересов работники не получили. Принятие Устава о промышленном труде 1913 г. ситуацию не изменило. В его нормах был закреплен прежний порядок избрания старост: «В предприятиях фабрично-заводской, горной, горнозаводской промышленности, подведомственных Губернским или Областным присутствиям по фабричным и горнозаводским делам, фабричные, заводские и промысловые управления, с разрешения названных Присутствий, имеют право, по предварительном распределении рабочих заведения или промысла на разряды, предоставлять этим разрядам избирать из своей среды кандидатов в старосты. Из числа избранных по каждому разряду кандидатов управление предприятия утверждает одного старостою данного разряда» [7, ст. 202].

Принятие подобных актов законодательства приводило к обострению противостояния рабочих и предпринимателей. Для того чтобы избежать острых конфликтов и не снижать собственную прибыль, отдельные работодатели пытались достигнуть договоренности с рабочими и стали прибегать к заключению коллективных договоров.

Так, по мнению А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой, заключению первых коллективных договоров в России предшествовало проведение в декабре 1904 г. крупной бакинской забастовки работниками каспийских нефтяных приисков. В результате было заключено соглашение, получившее название «мазутная конституция». Несмотря на то, что значение этого прецедента было велико, практика заключения коллективных договоров осталась местной и ограниченной по времени [8, с. 231].

На территории Беларуси первые коллективные договоры стали появляться в первом десятилетии XX в. в результате достижения соглашений рабочих с фабрикантами [9, с. 34–35]. Следует отметить отсутствие юридической силы у коллективных договоров того исторического периода, и при наличии спорных ситуаций они не были обеспечены правовой защитой.

Практика заключения коллективных договоров получила правовое регулирование лишь с принятием в 1918 г. Кодекса законов о труде (далее —

КЗоТ) [10] и Положения о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда [11]. Согласно данным нормативным правовым актам, повысился статус коллективных договоров в регулировании отношений в сфере труда: они получили нормативный характер, установлены требования к содержанию коллективных договоров, необходимость их обязательной регистрации в соответствующих комиссариатах труда. Несмотря на отсутствие норм, устанавливающих право на ведение коллективных переговоров или заключение соглашений выше уровня предприятия, можно говорить о закреплении в советском законодательстве отдельных элементов социального партнерства в сфере труда.

Кроме того, Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, стало основой зарождения правового регулирования разрешения трудовых конфликтов. Согласно нормам указанного положения, в случае если предприниматели отказывались от заключения коллективного договора или при невозможности достижения консенсуса при переговорах, союзы рабочих или служащих получили право вносить разработанный ими проект договора в местный орган труда или Народный комиссариат труда, который имел право утвердить, изменить или отклонить договор [11].

Следует отметить, что в КЗоТ 1918 г. специальный раздел, посвященный рассмотрению трудовых конфликтов, отсутствовал, однако эти вопросы регулировались в его отдельных статьях [10].

Усиление централизации регулирования отношений в сфере труда в период военного коммунизма привело к тому, что коллективные договоры перестали заключаться, а регулирование труда осуществлялось под жестким государственным контролем.

С 1922 г. советское коллективно-договорное регулирование получило новый импульс. Так, КЗоТ РСФСР 1922 г. (применялся на территории БССР до 1929 г.) включал отдельную главу, посвященную коллективным договорам [12]. Нормами указанной главы закреплялось определение понятия «коллективный договор», выделялись виды коллективных договоров (генеральные и локальные), определялся правовой статус профсоюза как единственного представителя трудящихся, предмет и направления их деятельности, а также указывалась возможность разрешения споров по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений на основании действующего законодательства.

Декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР «Положение о примирительных камерах и третейских судах» от 23 марта 1923 г. [13] закреплялся состав примирительных камер и третейских судов, а также порядок принятия

решения по спору и его исполнение. Примирительные камеры образовывались на паритетных началах из непосредственных представителей самих спорящих сторон. Председатель камеры назначался соответствующим органом Народного Комиссариата Труда. Председатель не имел решающего голоса, но содействовал выработке примирительных предложений. При недостижении соглашения в примирительной камере спор по соглашению сторон мог быть передан для разрешения в третейский суд.

Следует отметить, что КЗоТ РСФСР 1922 г. и Декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР «Положение о примирительных камерах и третейских судах» была заложена нормативная основа порядка разрешения коллективных трудовых конфликтов через механизм их мирного урегулирования с участием спорящих сторон [12; 13].

Со становлением административно-командной системы управления значение коллективно-договорного метода регулирования трудовых и связанных с ними отношений с конца 20-х гг. XX в. резко снизилось, уступив позиции методу государственного нормирования. В период с 1935 по 1947 г. коллективные договоры не заключались, была упразднена система примирительно-третейских органов. Профсоюзы в это время фактически стали частью системы бюрократической государственной машины, они были полностью подконтрольны Коммунистической партии Советского Союза и администрациям, являлись звеном в системе государственного и хозяйственного управления, реализуя функцию социального обеспечения трудящихся [14, с. 96].

В послевоенные годы вплоть до 1966 г., несмотря на возобновление коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений, характер самого коллективного договора существенно изменился. В нем вместо принципов и норм права стали закрепляться обязанности по выполнению государственного плана. Коллективный договор стал носить, скорее, идеологический, чем юридический характер [15, л. 29].

С принятием 6 марта 1966 г. совместного постановления Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» сместились приоритеты государственного регулирования в сторону повышения участия работников в коллективно-договорном процессе. Положения указанного постановления практически без изменений были перенесены в главу 2 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в 1970 г., вступивших в силу 1 января 1971 г., вслед за которыми Верховным Советом БССР был принят КЗоТ Белорусской ССР от 23 июня 1972 г., который вступил в силу 1 октября 1972 г. [16].

Принятие данных нормативных правовых актов способствовало развитию прямой формы представительства работников — общего собрания трудового коллектива. В ч. 1 ст. 231 КЗоТ БССР 1972 г. за работниками признавалось право участвовать в управлении производством не только через профсоюзы и иные общественные организации, но и через органы народного контроля, общие собрания, производственные совещания, конференции и различные формы общественной самоорганизации работников. Согласно ч. 3 ст. 7 КЗоТ БССР 1972 г., заключению коллективного договора предшествует обсуждение и одобрение его проекта на общем собрании (конференции) работников. Несмотря на то, что трудовой коллектив на законодательном уровне признавался самостоятельным субъектом права, отсутствие правового механизма реализации его полномочий делало его существование формальным.

В 1983 г. принимается специальный Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятием, организацией, учреждением» [17].

Несмотря на то, что указанным Законом за трудовыми коллективами закреплялось порядка ста полномочий, большая часть из них носила совещательный характер, что означало возможность игнорирования мнения трудового коллектива со стороны администрации. Кроме того, трудовой коллектив не имел постоянно действующего органа, который бы обеспечивал реализацию прав трудового коллектива. Все это в совокупности снижало эффективность данного закона [8, с. 294].

Попыткой исправить ситуацию стало принятие в 1987 г. Закона «О государственном предприятии» и внесение в 1988 г. в КЗоТ БССР 1972 г. существенных изменений и дополнений. В частности, была введена в действие новая глава «Трудовой коллектив», в основу которой легла идея самоуправления трудового коллектива. Трудовой коллектив определялся как полноправный хозяин на предприятии, самостоятельно решающий все вопросы производственного и социального развития. Фактически это породило двойную диархию, когда властные полномочия в производственной сфере принадлежали двум руководящим органам — администрации предприятия и совету трудового коллектива, а в социальной сфере — профсоюзам и совету трудового коллектива. Подобная ситуация показала несостоятельность теории самоуправления трудового коллектива, как ранее теории «участия трудового коллектива в управлении предприятием», что в конечном счете привело к исключению трудового коллектива из состава субъектов отношений, тесно связанных с трудовыми.

В конце 80-х гг. XX в. происходят определенные изменения в коллективно-договорной практике. 27 ноября 1987 г. принимается постановление Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов и Государственного

комитета по труду СССР «Общее положение о порядке заключения коллективных договоров» [18]. В соответствии с указанным постановлением, коллективный договор определял порядок взаимодействия администрации и трудящихся в области экономического и социального развития трудовых коллективов и являлся важной формой социалистического самоуправления на предприятии (в объединении). Структура и содержание коллективного договора разрабатывалась трудовым коллективом, администрацией и профсоюзным комитетом, исходя из сочетания интересов государства, коллектива и каждого работника, задач ускорения социально-экономического развития, внедрения полного хозяйственного расчета и самофинансирования. Данным нормативным правовым актом отменялась регистрация коллективных договоров, что означало уменьшение вмешательства государства в деятельность профсоюзов.

Вместе с тем затяжной экономический кризис в стране привел к значительному ухудшению положения трудящихся, что в конце 1980-х гг. вызвало волну массовых стихийных выступлений рабочих. Забастовки нередко носили острый и длительный характер. Требования варьировались от экономических требований до социально-экономических и политических. Был развеян миф о бесконфликтности советского общества [19, с. 32].

Ситуация требовала немедленного разрешения, поэтому в 1989 г. был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [20], который стал своеобразным трамплином для восстановления системы урегулирования коллективных трудовых споров. В качестве обязательных стадий разрешения коллективных трудовых споров данным законом закреплялись примирительная комиссия и трудовой арбитраж. Забастовка признавалась крайней мерой разрешения коллективного трудового спора (конфликта).

После распада СССР и провозглашения независимости Беларуси начался новый период развития всей правовой системы, а вместе с ней и трудового законодательства. Реформы привели «к уничтожению системы исключительно государственного регулирования трудовых отношений» и положили начало развитию современной системы социально-партнерских отношений.

Таким образом, анализ предпосылок формирования социального партнерства как способа взаимодействия работников и нанимателей позволил выявить следующие этапы развития данного правового института:

1. Возникновение нелегальных объединений рабочих для защиты трудовых прав (стачечные комитеты, заводские комиссии, цеховые сходы и т. п.); легализация профсоюзов, создание общественных объединений, зарождение коллективно-договорных отношений.

2. Закрепление правовых основ порядка заключения коллективных договоров; определение правового статуса представителей трудящихся, зарождение нормативной основы порядка разрешения коллективных трудовых конфликтов.

3. Уменьшение вмешательства государства в деятельность профсоюзов, усиление коллективно-договорных начал, законодательное закрепление порядка разрешения коллективных трудовых споров.

---

1. Делегеоз Е. Г. Социальное партнерство в России: исторические основы становления и развития [Электронный ресурс] // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-rossii-istoricheskie-osnovy-stanovleniya-i-razvitiya (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

2. Давидюк П. Г. Профсоюзное движение: история, теория, практика. Минск : МИТСО, 1999. 269 с. Вернуться к статье

3. Именной высочайший указ правительствующему сенату о временных правилах об обществах и союзах от 4 марта 1906 г. [Электронный ресурс]. URL: https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5205/ (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

4. Шапкин И. Н. Организованный капитал и труд. Деятельность союзов работодателей России в начале XX в. // Историко-экономические исследования. 2018. Т. 19, № 4. С. 531–555. Вернуться к статье

5. Об учреждении старост в промышленных предприятиях : Закон Российской империи от 10 июня 1903 г. // Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3-е : в 33 т. СПб. : Гос. тип., 1885–1916. Т. XXIII. Отд. 1. № 23122. С. 734. Вернуться к статье

6. Балицкий Г. В. Фабричное законодательство в России. М. : Труд и воля, 1906. 96 с. Вернуться к статье

7. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) [Электронный ресурс] / сост. В. В. Громан. URL: http://elib.shpl.ru/ru/nodes/82504-groman-v-v-ustav-o-promyshlennom-trude-sv-zak-t-xi-ch-2-izd-1913-g-stati-1-228-i-541-597-pg-1915#mode/inspect/page/8/zoom/4 (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

8. Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие. Ярославль : ЯрГу, 2008. 432 с. Вернуться к статье

9. Волк Е. А., Костевич К. С., Томашевский К. Л. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика. Минск : Амалфея, 2012. 292 с. Вернуться к статье

10. Кодекс законов о труде [Электронный ресурс] : от 10 дек. 1918 г. № 87–88. URL: https://vcpi.nlb.by/static/pdf/kodexy-BSSR/st_905_kodeks_zakonov_o_trude.pdf (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

11. О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение) [Электронный ресурс] : Декрет Совета Нар. Комиссаров РСФСР от 2 июля 1918 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Вернуться к статье

12. Кодекс законов о труде РСФСР издания 1922 г. : принят на IV сес. 9 нояб. 1922 г. : введ. в действие постановлением Всерос. Центр. Исполн. Ком. 15 нояб. 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства за 1922 г. Отдел первый. М., 1950. № 70. Ст. 903. Вернуться к статье

13. Положение о примирительных камерах и третейских судах : Декрет Совета Нар. Комиссаров от 23 марта 1923 г. // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства за 1923 г. № 20-40. Отдел первый. М., Б. г. № 24. Ст. 287–288. Вернуться к статье

14. Кубрацких М. С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект // Вестн. Челяб. гос. ун-та. Философия. Социология. Культурология. 2012. Вып. 26, № 19 (273). С. 95–98. Вернуться к статье

15. Филипцова Н. А. Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Рос. гос. ун-т правосудия. М., 2016. 222 л. Вернуться к статье

16. Об утверждении Кодекса законов о труде Белорусской ССР [Электронный ресурс] : Закон Белорус. ССР, 23 июня 1972 г. URL: https://vcpi.nlb.by/static/pdf/kodexy-BSSR/n_18_1972_1.pdf (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

17. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями [Электронный ресурс] : Закон Союза Советских Социалистических Республик, 17 июня 1983 г. URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_11617.htm (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

18. Общее положение о порядке заключения коллективных договоров. Постановление. Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам (Госкомтруд СССР). 27.11.87 [Электронный ресурс] // ООО «АМЦ» : [сайт]. URL: http://businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_33666.html (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

19. Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность / под науч. ред. А. С. Запесоцкого. СПб. : СПбГУП, 2017. 120 с. Вернуться к статье

20. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) [Электронный ресурс] : Закон СССР, 9 окт. 1989 г., № 580-I. URL: https://base.garant.ru/5139304/ (дата обращения: 10.04.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье