

УДК 331.106.24

Коллективный договор по законодательству России: история становления и развития

© Мурзина Елена Александровна

кандидат юридических наук, доцент
кафедры гражданского права и процесса,
Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

© Дорофеев Андрей Сергеевич

магистрант 2-го курса,
Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: andrej_dorofeev_2013@mail.ru

Сфера общественного труда немыслима без правового регулирования трудовых отношений между субъектами труда. Интенсивное развитие промышленного производства в конце XIX — начале XX в. в России, желание работодателей получить максимальную прибыль от деятельности своих заводов и фабрик приводило к жестокой эксплуатации рабочего класса. В этих условиях работники стали осознавать свои социальные интересы и защищать их путем переговоров о заработной плате, режиме рабочего времени, условиях труда с помощью первичных профсоюзных организаций, которые проходили в атмосфере забастовок и локаутов. Данная статья посвящена истории становления и развития коллективных договоров. Проведенный анализ этой истории показывает, что во многом существовавшая ранее практика заключения коллективных договоров зависела от политико-экономической ситуации в стране. В настоящее время правовое регулирование заключения коллективных договоров достаточно детально закреплено в Трудовом кодексе РФ. Вместе с тем, стоит отметить, что этот процесс продолжает свое развитие параллельно с совершенствованием социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: коллективный договор, трудовое законодательство РФ, правовое регулирование труда, социально-трудовые отношения.

Коллективный договор является одной из договорных форм регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений между работниками и работодателем. В результате проведения бакинскими рабочими, занятыми на нефтепромыслах, всеобщей стачки в Россий-

ской империи 30 декабря 1904 г. был заключен первый коллективный договор. Он получил название «Мазутная конституция». В числе прочих достижений «Мазутная конституция» установила 9-часовой рабочий день, а накануне праздников и воскресных дней – 8-часовой, ввела еженедельный выходной день. Были отменены ежедневные систематические сверхурочные работы, введена сокращённая на 1 час продолжительность работы в ночную смену. В коллективном договоре регулировались вопросы трудоустройства, а также организации труда [1, с. 10].

Вопросы установления режима рабочего времени, тарифов, оплаты труда и условий труда волновали не только бакинских рабочих, но и рабочих многих других предприятий и фабрик.

После установления на территории России в результате Октябрьской революции 1917 г. советской власти Советом Народных Комиссаров РСФСР 2 июля 1918 г. был принят Декрет «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» [2, с. 152].

Названный Декрет придал коллективным договорам необходимый правовой статус. В указанном декрете коллективный договор впервые получил свое правовое регулирование. Однако в связи с развитием в стране острейшего политического и экономического кризиса и введением политики военного коммунизма договорный характер регулирования социально-трудовых отношений посредством коллективных договоров был фактически исключен, коллективные договоры перестали заключать, так как регулирование трудовых правоотношений государство практически полностью взяло на себя. Только в 1922 г. с переходом к новой экономической политике (НЭПу) коллективно-договорное регулирование трудовых отношений было восстановлено.

16 марта 1922 г. Народным комиссариатом труда (НКТ) коллективные договоры были объявлены основным методом регулирования труда, а 23 августа 1922 г. постановление Совета Народных Комиссаров определило порядок заключения коллективных договоров.

В целях контроля исполнения коллективных договоров было закреплено требование об обязательной регистрации их в Народных комиссариатах труда и местных органах. 22 августа 1922 г. Совет Народных Комиссаров принял Декрет «О коллективных договорах» [3], содержание которого в дальнейшем было включено в КЗоТ 1922 г., принятый 30 октября 1922 г. 4-й сессией ВЦИК девятого созыва [4].

По сравнению с КЗоТом 1918 г., который вообще не содержал нормы о коллективных договорах, введение института коллективного договора в КЗоТ 1922 г. стало серьезным новшеством. Статьей 15 КЗоТ РСФСР 1922 г. было определено, что коллективный договор является соглашением между профсоюзом, выступающим в качестве представителя рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем, с другой стороны, устанавливающим условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений,

хозяйств или групп таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма.

При этом полномочия по ведению переговоров и подписанию коллективного договора имела не первичная профсоюзная организация, действовавшая на предприятии, а местные отделы профсоюзов или их центральные комитеты. Коллективные договоры, предусмотренные в КЗоТ 1922 г., были разновидностью заключаемых на практике коллективных соглашений: тарифных соглашений, коллективно утверждаемых правил внутреннего распорядка, специальных соглашений о нормах выработки. Согласно КЗоТу 1922 г. выделялись два вида коллективных договоров: генеральные, которые охватывали отрасль производства народного хозяйства или управления, и локальные, которые заключались в случаях, оговоренных в генеральных договорах [5, с. 21].

Главной целью заключения коллективных договоров, согласно названному КЗоТу, являлась унификация условий труда для работников какой-либо отрасли или производства. Именно эта цель обусловила и важнейшую особенность коллективных договоров по КЗоТу 1922 г., которая заключалась в том, что именно этими правовыми актами регулировались условия труда и найма работников не только для нескольких предприятий сразу, но и для целой отрасли. К таким условиям труда относились: заработная плата, нормы выработки, рабочее время и время отдыха, охрана труда и социальное страхование, ученичество, отчисления на предприятий культурно-просветительскую работу.

Шагом вперед в правовом регулировании коллективных договоров необходимо расценивать и то, что КЗоТ 1922 г. распространял действие коллективного договора не только на членов профессиональных союзов, но и на остальных работников предприятия, не являвшихся членами профсоюза. Следует отметить также и то, что КЗоТ 1922 г. устанавливал запрет на условия коллективных договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде.

Как отмечалось выше, в целях государственного контроля в сфере регулирования трудовых отношений была предусмотрена регистрация коллективных договоров органами государственной власти. Регистрирующий орган, осуществляя такой контроль, имел право отменять действие коллективного договора в части, ухудшавшей положение работников по сравнению с действовавшим в то время законодательством о труде.

Коллективные договоры играли существенную роль в регулировании трудовых отношений вплоть до 1932 г. «В условиях нэпа, — подчёркивала Л. П. Гурьянова, — коллективный договор был надёжным средством защиты интересов трудящихся, который использовали как профсоюзы, так и государство» [6, с. 8]. По мнению А. И. Шебановой, уже тогда это был «сложившийся правовой институт» [7, с. 194]. Период с 1922 г. до конца 20-х гг., как отмечают исследователи, можно назвать «золотым веком» теории и практики советского коллективного договора [8, с. 152]. К

концу 20-х гг. XX в. значение коллективных договоров стало снижаться. В связи со складывающейся в тот период обстановкой в стране и необходимостью выполнения утвержденных плановых заданий советские и партийные органы требовали от коллективных договоров направленности на выполнение задач по мобилизации трудящихся на выполнение этих заданий.

Постановление ЦК ВКП (б) от 20 октября 1929 г. «О колдоговорной компании на 1929/1930 г.» закрепило централизованный характер регулирования коллективных договоров, так как в силу содержания этого нормативного акта содержание, форму, процедуру заключения коллективных договоров должны были определять директивные указания руководящих партийно-правительственных и профсоюзных органов. Партийные органы прямо вмешиваются в сферу социально-трудовых отношений. Переговорный процесс централизуется, происходит огосударствление профсоюзов.

Как видим, при установлении в стране командно-административной системы главенствовал непререкаемый приказ, и коллективные договоры становились малостребованными. Председатель ВЦСПС Н. М. Шверник в свое время заявил, что «коллективный договор как форма регулирования заработной платы изжил себя» [9, с. 197].

В 30-х гг. правотворческая деятельность в области трудовых отношений привела к единому государственному регулированию всех сторон трудовых отношений, в том числе нормированию заработной платы, определению условий труда. С 1935 по 1947 г. коллективные договоры в стране вообще не заключались, так как централизованные, плановые начала экономики и регулирования трудовых отношений вытеснили их из числа значимых правовых регуляторов [8, с. 158].

После Великой Отечественной войны стране снова понадобились коллективные договоры, как индикаторы новой социальной и экономической политики страны, потому что их основной целью была мобилизация трудящихся на выполнение и перевыполнение производственных планов, а для быстрого восстановления разрушенного войной народного хозяйства потребовались энтузиазм и инициатива народных масс. 4 февраля 1947 г. было принято Постановление Совета Министров СССР «О заключении коллективных договоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства» [9, с. 204]. Это постановление дало толчок к повсеместному применению коллективных договоров.

Вместе с тем следует отметить, что восстановление коллективных договоров, как регуляторов трудовых отношений, в своей основе имело экономико-идеологическую мотивацию, так как необходимо было показать, что рабочие участвуют в управлении производством, а тем самым стимулировать выполнение производственных планов.

Содержание коллективных договоров того времени включало в себя основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для того или иного предприятия в соответствии с действующим трудовым законодательством; положения о рабочем времени и времени от-

дыха, заработной плате и охране труда, по своему характеру относящиеся к нормативным установлениям. Помимо этого в содержание коллективных договоров включались и взаимные обязательства администрации и коллектива работников по выполнению государственных планов экономического и социального развития, по развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины. В обязательственную часть также включены были обязательства администрации по улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания работников, развитию воспитательной и культурно-массовой работы. Таким образом, коллективный договор того времени включал в себя нормативные условия и обязательства. Именно поэтому большинство ученых – специалистов по трудовому праву, исследовавших концепцию коллективного договора того времени, признавали его сложную природу [8, с. 176].

Проводимая в стране в 1960-х гг. экономическая реформа отразилась и на правовом регулировании коллективных договоров. В частности, 6 марта 1966 г. было принято Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О заключении коллективных договоров на предприятиях», которым было закреплено право сторон коллективных договоров регулировать отдельные вопросы заработной платы, условий труда и быта.

Дальнейшее развитие правовое регулирование коллективных договоров получило в Кодексе законов о труде РСФСР, принятом 9 декабря 1971 г. [10]. В этом КЗоТе коллективному договору посвящена самостоятельная вторая глава, в которой был установлен нормативный характер положений коллективного договора, урегулированы важнейшие вопросы, относящиеся к этому правовому институту (о сфере действия, порядке изменения и др.).

Развивая нормы вышеназванного Кодекса, 26 августа 1977 г. Президиум ВЦСПС и Госкомтруд СССР утвердили Положение о порядке заключения коллективных договоров, определив порядок их заключения, а также основные требования, касающиеся содержания коллективного договора, а также мер по контролю за его выполнением. 28 сентября 1984 г. это Положение было утверждено в измененном виде, в котором «отразилась проявившаяся в ту пору тенденция к регламентации содержания коллективных договоров» [11, с. 23].

Заключение коллективных договоров стало обязательным, отказаться от него разрешалось только по решению трудового коллектива и лишь в производственных (структурных) единицах, входящих в состав объединения (комбината), если они расположены в пределах одного района, города.

Становление и развитие рыночной экономики предопределило необходимость изменения способов правового регулирования общественно-трудовых отношений. Стало очевидным, что договорное регулирование должно преобладать над централизованным, что позволит активно участвовать работникам и работодателям в установлении условий труда и развитию отношений на основе социального партнерства.

Изменение курса экономического развития страны и проводимая в связи с этим перестройка привели к отказу государства от централизованного регулирования большинства вопросов в сфере социально-трудовых отношений, работникам и работодателям было предоставлено право решать эти вопросы самостоятельно, в рамках социального партнерства, которое уже получило на то время широкое распространение во всем мире.

Правовую основу для этого создали Указ Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» и Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях».

В дальнейшем правовая база социального партнерства получила свое развитие в Кодексе законов о труде (1992 г.), новых редакциях Закона о коллективных договорах и соглашениях (1995 и 1999 гг.), законах «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.), законодательстве субъектов Российской Федерации.

Превращение коллективных договоров в реальный механизм регулирования социально-трудовых отношений стало возможным благодаря профсоюзам, которые пытались помочь своему активу в работе над разработкой коллективного договора. Современные экономические реалии, многогранность трудовых отношений подталкивает стороны к заключению коллективного договора и придают ему особое значение в иерархии локальных нормативных актов работодателя. История показывает, что коллективный договор непосредственно зависит от политического, экономического строя в стране.

Литература

1. Татарникова С. Н. Коллективный договор: разработка, заключение, контроль за выполнением: учеб. пособие. 2-е изд., доп. и перераб. М., 2016. 134 с.
2. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.
3. О коллективных договорах. Декрет СНК РСФСР от 23.08.1922 // СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 889.
4. Кодекс о труде РСФСР 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
5. Давидян Г. М. Секреты долголетия КЗоТ 1922 г. // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 21.
6. Гурьянова Л. П. Коллективные договоры и соглашения, теория, практика заключения. М.: АТиСО, 2003.
7. Шебанова А. И. Коллективные договоры как одна из форм социального партнёрства // Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 256 с.
8. Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушников М. В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017.

9. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / К.Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2010.

10. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035 (дата обращения: 03.04.2018).

11. Архипова Б. А., Писарева Л. Н. Коллективный договор и профком. М.: Профиздат, 1988.

COLLECTIVE AGREEMENT IN RUSSIAN LEGISLATION:
ESTABLISHMENT AND DEVELOPMENT

Elena A. Murzina

Candidate of Juridical Sciences, A/Prof,
Department of Civil Law and Process, Buryat State University
6 Sukhe-Bator St., Ulan-Ude, 670000, Russia
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

Andrei S. Dorofeev

Cand. for a Master's Degree, Law Faculty, Buryat State University
6 Sukhe-Bator St., Ulan-Ude, 670000, Russia
E-mail: andrej_dorofeev_2013@mail.ru

Nowadays it is hardly possible to imagine that law does not regulate the labour relations between workers, employing entities, trade unions, and the government. Intensive development of industry at the end of the 19th and beginning of the 20th centuries, employers aspiration to obtain the maximum profit from their plants and factories led to severe exploitation of the working class. In these circumstances, workers commenced realizing their social interests and defending them through negotiations on wages, hours, and labour conditions with the assistance of trade unions. The article focuses on the history of establishment and development of collective agreements. The analysis of the history demonstrates that the former practice of concluding collective agreement depended largely on the political and economic situation of the country. Currently, legal regulation of collective agreements is enshrined in the Labour Code of the Russian Federation sufficiently in detail. Nevertheless, it should be mentioned that the process keeps developing alongside with improvement of social and labour relations.

Keywords: collective agreement, labour legislation of Russia, legal regulation of labour, social and labour relations.