

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2020 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 23

Санкт-Петербург
2020

ББК 65.291.66+63.3(2)

И90

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **О. Н. Громова**,
Е. А. Ильинская, **А. В. Ладоха**, **В. Б. Морозов**, **С. Н. Соколова**

Рецензенты:

О. В. Соколов, секретарь Федерации независимых профсоюзов России,
руководитель департамента социально-трудовых отношений
и социального партнерства аппарата ФНПР, кандидат экономических наук;
А. В. Фененко, доцент кафедры международной безопасности
факультета мировой политики Московского государственного университета
им. М. В. Ломоносова, доктор политических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Исторический опыт преодоления социально-трудовых конфликтов в России. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. — 232 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 23). — ISBN 978-5-7621-1080-8. — Текст : непосредственный.

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории Российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

Книга адресована ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам и всем, кто интересуется вопросами разрешения социально-трудовых конфликтов.

ББК 65.291.66+63.3(2)

ISBN 978-5-7621-1080-8

© СПбГУП, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ДОРЕФОРМЕННЫЙ ПЕРИОД (XVII — середина XIX в.)	15
1.1. Особенности социально-трудовых конфликтов в дореформенной России	15
1.2. Законодательство о социально-трудовых конфликтах в первой половине XIX века	22
Выводы	24
Глава 2. ПРЕОДОЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОРЕФОРМЕННОЙ РОССИИ (1861–1904)	26
2.1. Причины возникновения социально-трудовых конфликтов в пореформенный период	26
2.2. Особенности социально-трудовых конфликтов в пореформенный период (1861–1904)	28
2.3. Опыт урегулирования социально-трудовых конфликтов в 1861–1904 годах	44
2.4. Формирование законодательства о социально-трудовых конфликтах в период становления капитализма в России	53
Выводы	64
Глава 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТИТУЦИОННОЙ МОНАРХИИ (1905 — февраль 1917 г.)	66
3.1. Возникновение российских профсоюзов и их влияние на разрешение социально-трудовых конфликтов	66
3.2. Эволюция законодательства о социально-трудовых конфликтах в период Первой русской революции (1905–1907)	74
3.3. Власть и предприниматели в социально-трудовых конфликтах: стратегия и тактика	80
Выводы	97
Глава 4. ОСОБЕННОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕРИОД ФЕВРАЛЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ 1917 ГОДА ...	99
Глава 5. ПРЕОДОЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕРИОД СУЩЕСТВОВАНИЯ СОВЕТСКОГО ГОСУДАРСТВА	113
5.1. Социально-трудовые конфликты в условиях «военного коммунизма» (1918–1920)	113

5.2. Разрешение социально-трудовых конфликтов в период новой экономической политики (1921–1928)	125
5.3. Социально-трудовые конфликты в условиях существования командно-административной системы (1929–1985)	139
5.4. Социально-трудовые конфликты в период перестройки (1986–1992)	147
Выводы	151
Глава 6. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В НОВЕЙШЕЙ ИСТОРИИ РОССИИ.	154
6.1. Социально-трудовые конфликты в период либеральных реформ (1990-е гг.)	154
6.2. Основные способы преодоления конфликтов в 1990-е годы	164
Выводы	171
Глава 7. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ	173
7.1. Социально-трудовые конфликты в начале XXI века	173
7.2. Правовое регулирование трудовых конфликтов на современном этапе	182
Выводы	191
Заключение	193
Литература	198
Глоссарий	220

ВВЕДЕНИЕ

В начале XXI века наблюдался активный рост социальной напряженности во многих странах мира. Причиной этого стали процессы, происходящие в сфере социально-трудовых отношений. Основным трендом последнего времени стало разрушение сложившегося в XX столетии трудового законодательства, кардинальный пересмотр системы социально-трудовых отношений.

В этих условиях большое значение приобретает вопрос об изучении взаимоотношений профсоюзов, государства и предпринимателей на разных этапах российской истории, а особенно опыт преодоления трудовых конфликтов.

В последние десятилетия практика ведения трудовых конфликтов показала, что в России происходит возрождение исторически сложившихся форм и методов протеста работников. Во многом это связано с последствиями рыночных реформ 1990-х годов, частично реставрирующими в новых формах социально-трудовые отношения конца XIX — начала XX века.

Обращение к опыту разрешения трудовых конфликтов имеет большую общественно-политическую и практическую значимость. Изучение эволюции разрешения трудовых конфликтов, несомненно, принесет пользу при разработке концепции развития социального государства в России, поможет глубже осмыслить опыт становления и функционирования социального партнерства в стране.

Таким образом, целью исследования является изучение эволюции форм и методов преодоления социально-трудовых конфликтов в России, что будет способствовать разработке эффективных моделей их разрешения в современных условиях.

Исследование становления и развития социального диалога в России требует новых подходов в плане освобождения от политических и идеологических штампов и догм. Кроме того, новые подходы необходимы для формирования и реализации эффективной политики в сфере социально-трудовых отношений в стране сегодня.

Современные ученые и практики при исследовании развития и разрешения конфликтов по-прежнему обращаются к марксистской теории, согласно которой общественное положение людей таково, что они вынуждены вступать в соответствующие трудовые отношения друг с другом, формируя тем самым само общество. Исследователи

допускали наличие социальных конфликтов при обычных условиях развития общественных отношений, отмечая их неизбежность в ситуации классовой борьбы, основой которой является противоречие между производительными силами и производственными отношениями. Признание того, что основой социального конфликта является лишь классовая борьба, позволяло игнорировать все остальные виды таких конфликтов, из-за чего появлялись критические замечания в отношении марксистской концепции.

Несмотря на длительный эволюционный путь становления самого понятия «конфликт», в 1990-е годы все еще продолжались споры относительно социально-трудового конфликта как отдельного вида социальных конфликтов, требующего детального исследования. Вопрос усугублялся достаточно сложной обстановкой, обусловленной переходом страны к рыночной экономике, ослаблением нормативной базы, тотальной безработицей и невыплатой заработной платы, обнищанием основной массы населения и т. д.

В этих условиях некоторые ученые пытались провести грань между трудовым спором и социальным конфликтом, отказываясь признавать в качестве причин социального конфликта противоречия, а порой и достаточно активную борьбу в сфере трудовой деятельности. Их аргументы сводились к тому, что трудовые споры регулируются при помощи трудового законодательства, предусматривающего для их разрешения примирительные процедуры, чего явно недостаточно для урегулирования конфликтов, в основе которых лежит неразрешимое противоречие, способное закончиться взрывом¹. Иначе рассматривает конфликты А. И. Пригожин, считая их способом разрешения социальных противоречий².

Иной подход содержится в работе А. И. Желтухина, который отрицает наличие социального конфликта между противоборствующими индивидами или малочисленными группами, считая, что социальным конфликтом можно назвать борьбу лишь в том случае, если ее субъектами являются многочисленные социальные группы³.

И. А. Прасолова, исследуя трудовые конфликты и споры в российском праве, отмечает, что, несмотря на достаточно широкое толкование понятия «социальный конфликт», следует согласиться, что в общем виде его определение сводится к тому, что данное явление

¹ Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1996. С. 7.

² Пригожин А. И. Современная социология организаций : учебник. М., 1995. С. 165.

³ Желтухин А. И. Социологическая концепция конфликта // Социологические исследования. 1994. № 4. С. 140.

всегда проявляется в открытом противоборстве двух или более субъектов, преследующих разные взаимоисключающие цели, обусловленные противоположностью либо различиями интересов, ценностей, взглядов, реализующих их в ущерб друг другу¹.

В утратившем силу Кодексе законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ) коллективные трудовые споры отождествлялись с конфликтами². Об этом свидетельствует как название ст. 220 («Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)»), так и ее содержание, где законодатель при определении понятия «трудо-вой спор» использовал термин «конфликт». Разрабатывая современную редакцию Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), законодатель отказался от прежней терминологии, и сейчас все серьезные разногласия в условиях социально-трудовых отношений называются трудовыми спорами индивидуального или коллективного порядка в зависимости от субъектного состава³.

Обратившись к современному содержанию понятий «индивидуальный трудовой спор» (ст. 381 ТК РФ) и «коллективный трудовой спор» (ст. 389 ТК РФ), И. А. Прасолова сделала попытку обосновать тождество трудового спора и трудового конфликта при помощи признаков, содержащихся в указанных определениях:

- наличие работника и работодателя, то есть фактически двух сторон;
- противоборство между этими сторонами;
- наличие противоположных интересов и различных целей у этих сторон;
- достижение целей одной стороны влечет за собой причинение ущерба противоположной стороне.

В связи с чем, по мнению автора, «под трудовым конфликтом как видом социального конфликта следует понимать любой конфликт, возникающий из трудовых или иных отношений, непосредственно с ними связанных. В то время как трудовой спор — это определенная часть трудовых конфликтов между работником (работниками) и работодателем, разрешаемая в особом процессуальном порядке»⁴.

¹ Прасолова И. А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 18.

² Кодекс законов о труде РФ : утвержден ВС РСФСР 09.12.1971; ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002 // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

³ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 21.12.2001, одобрен Советом Федерации 26.12.2001 ; ред. от 25.05.2020 // Консультант-Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683.

⁴ Прасолова И. А. Указ. соч. С. 18–19.

Но и это определение не внесло достаточной определенности в разграничение понятий «трудовой конфликт» и «трудовой спор». Более четкое теоретическое разграничение представил А. В. Соловьев, исследуя проблемы социально-трудовых отношений. Трудовые споры он связывает с конфликтным взаимодействием субъектов, основанным на отличии их экономических интересов и имеющим характер торга, в процессе которого у сторон отсутствует намерение «уничтожить» соперника, причинить ему вред. И несмотря на то что поводом для спора является экономический интерес, последствия не приводят к разрыву отношений и не прекращают деятельность одного из них. Трудовой конфликт определяется автором как конфликтное взаимодействие субъектов, но, в отличие от трудового спора, вызванное действительным или мнимым нарушением права одного из субъектов, ущемлением его прав вторым контрагентом, нарушением установленных норм и правил поведения либо невыполнением принятых ранее обязательств. Но при этом, считает А. В. Соловьев, конфликтное взаимодействие не прекращается при использовании стандартных технологий, основанных на удовлетворении интересов обоих субъектов отношений, на консенсусе и компромиссе¹.

Действительно, трудовые споры следует отграничивать от трудовых конфликтов хотя бы в силу того, что их урегулирование требует различных подходов. Трудовой спор сопровождается процессуальное вмешательство, то есть законодателем предусмотрена определенная процедура, нормативно закреплённая и требующая обязательного ее исполнения сторонами. Нарушение процессуального порядка влечет отказ в удовлетворении требований сторон. Соответственно, последствия трудового спора напрямую связаны с соблюдением правил, закреплённых в действующем законодательстве. Для урегулирования трудовых конфликтов далеко не всегда обращаются к процессуальным нормам. Способы и формы, направленные на урегулирование трудовых конфликтов, разнообразны и ограничены только действующим законодательством.

Трудовой протест является одной из форм публичного трудового конфликта, состоящего из действий, выходящих за рамки трудовых отношений и содержащих элементы заявления работников, стремящихся привлечь к себе внимание в связи с неприемлемостью их положения. Эти действия либо выливаются в забастовочное движение, в результа-

¹ Соловьев А. В. Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера : моногр. : в 2 ч. М. : РАПС, 2008. Ч. 1 : Конфликтный потенциал социально-трудовой сферы. С. 106.

те чего прекращается работа, останавливается деятельность организаций и предприятий, наносится вред субъектам трудовых отношений; либо оказываются направлены на привлечение внимания к возникшим проблемам органов власти, населения, журналистов, которые, по мнению работников, способны повлиять на их работодателя¹.

В российской научной литературе с равной частотой употребляются два термина: «социально-трудовой конфликт» и «трудовой конфликт». Вместе с тем попыток четкого разграничения между данными понятиями или же обоснования их идентичности до настоящего времени не было предпринято. В. Н. Шаленко оперирует преимущественно термином «трудовой конфликт», однако одновременно вводит и понятие «социально-трудовой конфликт», используя его как синоним трудового конфликта². Ф. О. Александров и И. Г. Постоленко в работе «Социально-трудовой конфликт: понятие и подход к урегулированию» рассматривают термин «социально-трудовой конфликт» исходя из природы трудовых отношений, исторического противоречия между трудом и капиталом³. Исключением могут являться работы А. Г. Здравомыслова, указывающего на то, что социально-трудовыми конфликтами можно считать конфликты, возникающие между работниками и работодателями по поводу распределения социальных благ⁴.

Представляется, что под социально-трудовым конфликтом следует понимать разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой сфере обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

Историография исследования трудовых конфликтов представляет собой достаточно обширный список научных работ.

¹ Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте : моногр. / П. В. Бизюков, П. Бирке, А. Ф. Вальковой [и др.] ; под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. М. : Контракт, 2016. С. 98.

² См.: Шаленко В. Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление : моногр. М., 2008.

³ Александров Ф. О., Постоленко И. Г. Социально-трудовой конфликт: понятие и подход к урегулированию // Исследовано в России. 2002. URL: <http://zhurnal.apere.lam.ru/articles/2002/029.pdf>.

⁴ См.: Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. М., 1995.

Особенно широко исследован дооктябрьский период истории трудовых конфликтов, по которому опубликовано большое количество источников и научных работ¹. Следует согласиться с мнением авторитетного российского исследователя И. М. Пушкаревой о крайне одностороннем изучении трудовых конфликтов в Российской империи. В советской историографии практически не рассматривались технология организации трудового протеста, формы и методы преодоления трудовых конфликтов. Упор делался в основном на изучение роли социал-демократов (прежде всего большевиков) в организации рабочего протеста.

За последние годы изучение истории трудовых конфликтов вышло на новый качественный уровень. В 1992 году началось издание хроники «Рабочее движение в России, 1895 — февраль 1917 г.»². К настоящему времени издано уже десять выпусков. Материалы хроники отражают многие стороны жизни рабочих и их протестного движения. По данной хронике была подготовлена монография, посвященная анализу механизмов развития трудовых конфликтов рабочих с предпринимателями и властью³. Материалы, представленные в исследовании, воссоздают историю трудовых конфликтов на основе анализа генезиса и динамики разных форм рабочего движения.

Менее полно изучен советский период социально-трудовых конфликтов. Если в 1920-е годы еще выходили отдельные исследования, посвященные трудовым конфликтам в СССР, то затем, вплоть до 1990-х годов, эта тема была практически закрыта для ученых⁴.

За последние десятилетия появился ряд исследований и публикаций по истории трудовых конфликтов в советский период⁵. В данных

¹ Бовыкин В. И., Бородин Л. И., Кирьянов Ю. И. Стачечное движение в России в 1895–1913 годы: структура и связи с развитием промышленности и изменением экономического положения пролетариата (Опыт корреляционного анализа) // История СССР. 1986. № 3. С. 68–79; Варзар В. Е. Статистические сведения о стачках рабочих на фабриках и заводах за десятилетие. 1895–1904. СПб., 1905; Рабочее движение в России в XIX в. Сборник материалов и документов / под ред. А. М. Панкратовой. М., 1951. Т. 1 : 1800–1860; Рабочий класс и рабочее движение в России: теория, история, современность / ред.-сост.: А. Бузгагин, Д. Чураков. М., 2003. С. 46; и др.

² Рабочее движение в России, 1895 — февраль 1917 г.: хроника. Вып. 1 : 1895 год / сост. В. П. Желтова. М., 1992; и др.

³ Трудовые конфликты и рабочее движение в России на рубеже XIX–XX вв. / отв. ред. И. М. Пушкарева. СПб. : Алетейя, 2011.

⁴ Стопани А. М. Промышленные конфликты на местах // Вопросы труда. 1923. № 1. С. 19–35; *Он же*. Еще об особенностях наших забастовок // Вопросы труда. 1923. № 2. С. 15–27; Фин Я. Опыт стачки в Советской России. М., 1924; Авдеев П. Н. Трудовые конфликты в СССР. М., 1928; и др.

⁵ Трудовые конфликты в Советской России, 1918–1929 гг. / отв. ред. Ю. И. Кирьянов, В. Розенберг, А. Н. Сахаров. М., 1998; Трудовые конфликты в СССР. 1930–1991 :

работах впервые была предпринята попытка исследовать трудовые конфликты на промышленных предприятиях Советского Союза. Авторы постарались определить основные причины недовольства различных групп рабочих, проследить динамику трудовых конфликтов и забастовок в производственной сфере, выяснить общие и специфические моменты выступлений.

Особую актуальность приобрело изучение трудовых конфликтов в современной России¹. В то же время следует отметить, что до настоящего времени не предпринималось попыток обобщить существовавший в стране опыт преодоления трудовых конфликтов через сравнительный анализ практики их разрешения на различных исторических этапах. Долгое время в российской историографии не проводилась дифференциация социально-трудовых конфликтов. Как правило, любое выступление рабочих увязывалось с деятельностью политических партий. В западноевропейской историографии существовал другой подход. По мнению западных историков, возникновение социально-трудовых конфликтов не зависело от идеологических установок.

Обострение социально-трудовых конфликтов произошло только в конце XIX века, когда в российском обществе назрела необходимость политических перемен. В социально-трудовые конфликты вовлекались различные коллективы рабочих. Они могли представлять одну профессиональную группу, одно производство или различные предприятия.

Как правило, социально-трудовые конфликты возникали на почве повседневных интересов и столкновений между предпринимателями

сб. ст. и докл. / отв. ред. А. Н. Сахаров, Б. Н. Казанцев. М. : Ин-т рос. истории РАН, 2006 ; и др.

¹ *Деревянченко А. А., Крестьянинов А. Н., Сперанский В. И.* Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организаций в условиях смены собственника на предприятии. М. : Изд-во Акад. труда и соц. отношений, 2003 ; *Карпенков Ю. В.* Влияние внешних для предприятий социальных групп (третьих сил) на протекание российских забастовок 1989–1994 гг. // Социальный конфликт. 1994. № 3. С. 44–65 ; *Козина И. М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 49–50 ; Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 11) ; *Рековская И. Ф.* Социально-трудовые конфликты и становление подлинного профсоюзного движения в России // Трудности социального обновления в России (1993–1994 гг.). М., 1996 ; Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 6) ; Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2017. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 3) ; и др.

и работниками. В целом они носили чисто экономический характер. Однако по мере своего возрастания они стали приобретать политический характер. Во многом это зависело от участия работников в собраниях, митингах, демонстрациях и маевках. Со второй половины XIX века отдельные конфликты стали превращаться в массовые выступления, что, в свою очередь, привело к выработке работодателями и государством новых форм и методов реагирования на действия рабочих.

Властям и предпринимателям пришлось столкнуться с двумя типами выступлений рабочих: отраслевыми и межотраслевыми. Во втором случае у бастующих преобладали политические лозунги. По статистическим данным, приводимым в современных исследованиях, отраслевые конфликты составляли 76 % от общего числа¹. Это были конфликты на одном производстве или с представителями одной профессии.

Все больше рабочих чувствовали важность своего объединения в солидарных акциях протеста, это неизбежно вело к организации всеобщих политических выступлений. Уже в начале XX века среди требований рабочих на первое место вышли выступления за право отмечать Первое мая, протесты против политических арестов и запрета собраний и т. п.

В связи с этим весьма интересными являются действия представителей власти и бизнеса по преодолению социально-трудовых споров. При росте рабочего движения, иногда не настроенного на поиск компромиссов, им приходилось искать различные формы и методы разрешения конфликтных ситуаций. Поведение рабочих в социально-трудовых конфликтах начала XX века носило мобилизационный, наступательный характер, что, несомненно, влияло на поведение силовых структур и владельцев предприятий. Очень часто выступления сопровождалась поджогами, разгромом хозяйских лавок, погромами в квартирах ненавистных мастеров и начальников. В этих условиях власти либо опирались на репрессивные меры, либо пытались выработать методы профилактики социально-трудовых конфликтов. Необходимо отметить, что в целом до 1917 года власти и предприниматели не смогли предложить более или менее целостную концепцию разрешения трудовых конфликтов.

После утверждения «диктатуры пролетариата» в октябре 1917 года социальная напряженность в обществе не спадала. Вера в уста-

¹ Трудовые конфликты и рабочее движение в России на рубеже XIX–XX вв. С. 92.

новление справедливого идеального общества заставляла рабочих критически относиться к преобразованиям на государственных предприятиях. Первые десятилетия существования советской власти сопровождались достаточно крупными социально-трудовыми конфликтами.

Как и до революции, рабочие использовали богатый арсенал инструментов давления на государство и частных предпринимателей. Среди них можно выделить волнения, коллективные жалобы, отказ от работы, стачки, «итальянские» забастовки, рабочие собрания, демонстрации и митинги. Необходимо отметить, что как минимум в первое десятилетие советской власти рабочие имели больше прав и возможностей для организации протестных действий по экономическим требованиям, чем при самодержавии. Однако, как и до революции, выдвижение политических лозунгов пресекалось властями.

Существующие источники позволяют выявить сущность и особенности социально-трудовых конфликтов, а также формы и методы их преодоления со стороны представителей власти и бизнеса. Наиболее богатый опыт по разрешению социально-трудовых конфликтов был накоплен в период новой экономической политики, когда власть и профсоюзы стремились к выработке единых подходов по их профилактике и разрешению. Мы можем определить формы протеста рабочих, а также механизмы влияния властей на разрешение социально-трудовых конфликтов.

При изучении истории разрешения социально-трудовых конфликтов в период существования Советского государства необходимо остановиться на решении следующих задач:

— выявление отношения администрации, партийных и профсоюзных структур к позиции рабочих и их коллективным акциям протеста на различных этапах развития страны;

— анализ эффективности методов урегулирования социально-трудовых конфликтов на государственных и частных предприятиях.

Следует выделить опыт разрешения коллективных трудовых споров в период рыночных реформ 1990-х годов. Углубляющийся экономический кризис привел к невиданному ранее падению уровня жизни членов профсоюзов, угрозе массовой безработицы и банкротств жизнеспособных предприятий. В организационном строении профсоюзов и их членской базе произошли значительные перемены. Ежегодно происходил отток членов профсоюзов из традиционных сфер занятости в новые рыночные структуры. Это вело к снижению численности профсоюзов. Все это не могло не повлиять на развитие социально-

трудовых конфликтов, многие из которых выявили реакцию работников на проводимые реформы.

Опыт разрешения социально-трудовых конфликтов за последние десятилетия позволил не только установить факт возрождения исторически сложившихся форм и методов коллективного протеста, но и обнаружить использование сторонами конфликта новых технологий.

Изучение эволюции преодоления социально-трудовых конфликтов в России, несомненно, будет способствовать совершенствованию профилактики и разрешения таких конфликтов и формированию эффективной практики социального партнерства.

Глава 1

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ДЕРЕФОРМЕННЫЙ ПЕРИОД (XVII — середина XIX в.)

1.1. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ДЕРЕФОРМЕННОЙ РОССИИ

Социально-трудовой конфликт — явление историческое, тесно связанное с развитием общества, с его производительными силами и производственными отношениями. В России трудовые конфликты возникли задолго до развития в стране капитализма. Первыми промышленниками в Московском государстве были царь и иностранные подданные. Наиболее быстро шло развитие тех отраслей промышленности, в которых государство особенно нуждалось: стекольной, текстильной, железоделательной, оружейной. Производство создавалось на основе вотчинного хозяйства, где использовался крепостной труд крестьян. Были и уникальные производства, где использовался труд нищих, что напоминало «работные дома» Англии XVIII века. Таким производством являлась канатная мануфактура времен Алексея Михайловича.

Государственные крестьяне, отпущенные на заработки, трудились за плату. Помещичьи крестьяне, приписанные к фабрикам, получали определенное денежное вознаграждение.

Первые выступления рабочих упоминаются в источниках XVII века. Первоначально эти протесты носили стихийный характер. Долгое время рабочие не выделялись из общей массы населения, входя в религиозные и антифеодальные движения. Первые формы протеста включали в себя саботаж, мятежи, бунты, восстания, сопровождавшиеся использованием средневековых форм и методов. В историографии упоминается дело 1672 года, причиной которого стало то, что крестьяне Соломенской волости не желали работать на Тульском и Каширском заводах Петра Марселеса¹. Выступление возглавил «старый бунтовщик» Васька Титов по прозвищу Кобель. Перешедший на Ченцовский завод Марселеса, где строилось новое

¹ Петр Гаврилович Марселес (1602–1672) — промышленник и инженер XVII в.

здание, «старый бунтовщик» в присутствии крестьян похвалялся «воровскими словами», что надо «хоромы сжечь и пепел развеять и заводы разорить». Агитация бунтовщика строилась на выдуманной грамоте царя о возвращении крестьян в деревни и неприятии хозяина-иноземца. Интересно, что она имела успех и к «бунтовщику» присоединились рабочие, которые отбили лидеров бунта от приставов¹.

До 1721 года на фабриках и мануфактурах трудились в основном приписные крестьяне. Приписка какого-либо села к заводу означала обязанность крестьян работать на данном предприятии по требованию владельца, платившего за них подушную подать. Зарплата выдавалась лишь в случаях, если превышала размер податей.

С 1721 года владельцам фабрик было разрешено покупать к производствам деревни, крестьяне которых могли использоваться только на предприятиях. Так началось формирование особого разряда крепостных рабочих — посессионных крестьян. Это способствовало образованию кадров потомственных рабочих. Заводчики получили право условной, ограниченной собственности на купленных крестьян. Их нельзя было продавать, закладывать и отпускать на волю, рабочую силу можно было использовать только на фабрике. Тяжелые условия труда и произвол хозяев приводили к многочисленным выступлениям рабочих.

В XVIII веке волнения рабочих не были редкостью. Они проявлялись в нежелании идти на завод, отрываться от деревни. В 1715 году выступление крестьян Рабольского погоста, которые отказались идти на работу на Олонецкие заводы, было подавлено при помощи роты солдат. Особенно организованно выступали приписные крестьяне на Пермских заводах Демидова. Захватив производство, они поставили караул, производили военное учение, приняли бой с солдатами.

В целом требования крестьян были не рабочими, а типично крестьянскими: протесты происходили против заводской работы, выступавшие желали вернуться в деревню. Стремления работодателей извлечь прибыль, используя труд крепостных крестьян, вызвали протесты. С 22 марта по 14 мая в Москве произошла забастовка рабочих Московской суконной мануфактуры, вызванная снижением заработной платы. В 1749 году на той же мануфактуре произошло возмущение рабочих против использования женского и детского труда.

¹ Очерки истории пролетариата СССР : Пролетариат царской России / Б. Б. Граве [и др.]. М., 1931. С. 18.

По мере развития протестного движения рабочие все чаще выдвигали экономические требования, связанные со снижением расценок, низким качеством сырья, неправильными вычетами из заработной платы, а также с использованием их труда во вне рабочее время для нужд хозяина.

Необходимо отметить, что выступления работников в XVIII веке принимали весьма организованный и осознанный характер. Например, в 1752 году во время протеста мастеровых заводов Ромадановской волости Калужской провинции работники остановили производство, выпустив из прудов воду и потушив печи. Восставшие использовали артиллерию и ружья, производили грамотное военное учение, в котором участвовали и женщины, одетые в мужскую одежду. Вызванные правительством войска с трудом подавили выступление. При этом солдаты проявили жестокость, поджигая деревни рабочих. Зачинщики восстания были сосланы в Сибирь, а остальные наказаны кнутом.

Организованный характер носили волнения и на Олонецких заводах (1769–1771). Впервые в истории рабочие отправили ходоков к императрице. Показательно, что реакция властей во всех случаях выступления рабочих была однообразна и выражалась в жестокое подавлении восстаний.

В начале XIX века рабочие выступления приняли более острые формы. Характерным явлением был перенос выступлений работников одного предприятия на другие. Как правило, трудящиеся бросали работу, и все вместе двигались в ближайший губернский или уездный город для объяснений с властями. По дороге они увлекали с собой рабочих с других предприятий. Из групп выступающих выделялись руководители. Все это ставило владельцев перед выбором: подавить выступление или согласиться с требованиями. Как правило, администрация предприятий и местные власти выбирали путь подавления, а не переговоров. Особенно начальство опасалось подачи коллективных жалоб, усматривая в этом преднамеренный заговор. Как пример такого отношения к коллективным прошениям можно привести поддержку из Ордера управляющего Петербургским литейным заводом А. А. Фуллона приставу петербургского завода Клишкину «О принятии мер к прекращению подачи мастеровыми жалоб и прошений». В нем говорилось:

«Мастеровые С.-Петербургского литейного завода подали в сем месяце прошение на имя г-на горного начальника заводов, который, отъезжая по делам службы в Петрозаводск, предоставил мне

сделать по тому их прошению надлежащее распоряжение и его уведомить, а как именным его императорского величества указом, от 4 мая 1797 года последовавшим, изображенным в указе Правительствующего сената, запрещено принимать прошения многими подписанные, то, не приступая к рассмотрению помянутого, от многого числа мастеровых поданного прошения, нужным почитаю, согласно с мнением г-на горного начальника заводов, предписать вам следующее:

<...> Собрав всех мастеровых С.-Петербургского завода, прочесть им прилагаемый при сем в копии указ Правительствующего сената с изображением высочайшего указа, коим повелено ни от кого и ни в каких местах прошений, многими подписанных, не принимать, притом внушать им, что подача впредь скопом и заговором подобных противозаконных прошений подвергнет их строгому по законам наказанию...

<...> Дерзость мастеровых, решившихся скопом и заговором сочинять вышеозначенную просьбу и выдумывать не дельные жалобы, есть видимое заблуждение и неведение, потому имеете вразумить их, что поступок таковой есть противозаконный и что из случившихся примеров в 1797 году по Кронштадтскому и в разные времена по другим заводам известно уже им сколь строго правительство наказывает за непослушание, неповиновение к начальству и другие проступки, законам противные»¹.

В то же время администрация предприятий не возражала против единоличных жалоб, обещая реагировать на них, если подавший ее мастеровой являл собой пример доброго и трезвого поведения.

Для исследования действий властей и работников в период трудового конфликта можно проанализировать волнения на заводах Расторгуева, которые имели место в 1822–1824 годах. В 1809 году купец 1-й гильдии Лев Иванович Расторгуев, составивший состояние на винных откупах, приобрел у заводчика Демидова три завода в Екатеринбургском уезде Пермской губернии: Каслинский, Верхне-Кыштымский и Нижне-Кыштымский. Одновременно он выкупил у «генерал-лейтенантши» Хлебниковой четвертый завод Назепетровский в Красноуфимском уезде. К первым трем были приписаны крестьяне деревень Рождественская и Воскресенская, а также судовой Сорокинской пристани. Перечисленные заводы были чугуноплавильными и железоделательными. Параллельно с этим велась работа

¹ Рабочее движение в России в 1800–1860 гг. / под ред. А. М. Панкратовой. М., 1955. Т. 1. С. 203–204.

на золотых приисках. Всего на производствах Л. И. Расторгуева числился 6881 рабочий и крестьянин.

Хлебный кризис 1820-х годов привел к монопольному захвату заводчиками Урала снабжения рабочих провиантом. Ощувив денежный голод, заводчики использовали привычные приемы пополнения кассы: задержки и невыплаты заработной платы, повышение цен на хлеб, продаваемый работникам в заводских магазинах в счет зарплаты. Получение заводского хлеба втягивало в долг целые поколения рабочих. Долг переходил от отца к сыну, от деда к внукам.

Характерной чертой волнений рабочих в то время стали жалобы мастеровых на невыдачу или задержку заработной платы, на вычеты из зарплаты, на голод и дороговизну хлеба, невозможность содержать семью. Особенностью выступлений данного периода был створ рабочих об одновременном прекращении работы и уходе с предприятия в ближайший город для подачи жалобы начальству.

В марте 1822 года 54 мастеровых с Кыштымских заводов бросили работу и отправились пешком в Екатеринбург, где заявили о невыдаче жалованья и провианта. Местные власти обещали рассмотреть их жалобу.

При проведении на заводе следствия представители власти выявили, что бунт не носил стихийного характера. Наученные опытом прошлых лет рабочие наотрез отказались выделить из своей среды «выборных», прекрасно понимая, что этих людей ожидают репрессии. Переговоры пришлось вести с группой рабочих в количестве до 100 человек. Они потребовали не отсылать их работать за 110 верст на Шемахинский завод, так как, по их словам, «наряды сии, сопряженные с долговременной отлучкой от домов и семейств, привели их в разорение»¹.

Предложение заводчика Л. И. Расторгуева переселить работников на Шемахинский завод или отдать их на казенные заводы привело к вспышке гнева у трудящихся. По специально данному зачинщиками знаку работники покинули предприятие. При этом часть их двинулась на «кричные фабрики» и, сняв рабочих там, присоединила их к бастующим. По показаниям чиновников, жены и дети рабочих уже ожидали их с узелками, в которых были «путевые припасы». 102 человека двинулись в Екатеринбург.

Все это вынудило представителей власти выделить работникам содержание казенных мастеровых и начать выдачу хлеба. Министр

¹ Очерки истории пролетариата СССР... С. 51.

финансов разрешил даже продажу металла для организации закупок провизии.

В июле 1822 года Комитет министров рассмотрел дело о выступлении рабочих завода Л. И. Расторгуева. 1 августа 1822 года было получено царское утверждение на постановление правительства. Решение полностью повторяло уже известные формы «разрешения» трудовых конфликтов. Власти решили предать суду главных «зачинщиков» и поступить с ними по всей строгости закона, а остальных 98 человек подвергнуть 25 палочным ударам.

Однако на этом конфликт не был исчерпан. В ноябре 1822 года организовавшиеся рабочие воспрепятствовали приведению приговора в исполнение. По выражению официальных документов, все начальство Кыштымских заводов было «похерено». Заводской исправник Шудров, подпоручик инвалидной команды Кузнецов и подполковник князь Ураков были арестованы рабочими и посажены под караул. Рабочие избрали нового начальника из числа «своих». Им стал кыштымский рабочий Клементий Косолапов. Рабочие учредили правление, которое вело денежные расходы, распоряжалось провиантом и фуражом. Параллельно с этим была развернута агитация под лозунгом вольности.

В документах того периода сохранилась официальная сводка произошедшего. В ней говорилось, что рабочие «похерили чиновников, избрали себе начальника, учредили свое правление <...> начали привлекать к себе единомыслие, обольщая вольностью, готовиться к отражению воинской силы и таким образом уклонились к явному возмущению и бунту»¹.

Клементий Косолапов утверждал, что в его распоряжении находилось 8 тыс. человек. Известно, что к движению примкнули работники Уфалейских заводов и заводов купцов Губиных.

Только 16 декабря 1822 года Комитет министров принял решение об использовании военной силы. В феврале 1823 года, то есть более чем через два месяца, на заводы были двинуты воинские силы. Их общая численность составила 2,5 тыс. солдат и несколько десятков офицеров.

10 февраля 1823 года были захвачены Клементий Косолапов (который позже бежал) и двенадцать его сотоварищей. При усмирении рабочих многие из них были наказаны розгами и дали подписку о своем выходе на работу.

¹ Очерки истории пролетариата СССР... С. 53.

В результате конфликта завод Л. И. Расторгуева был взят в казенное управление. Для управления предприятием был назначен берггауптман 6-го класса Тетюев. Столкнувшись с бывшими владельцами заводов, он составил ложное донесение об улучшении положения рабочих. Все это вызвало новое брожение среди трудящихся. Часть из них под руководством бежавшего из-под ареста Клементия Косолапова скрывалась на болотах, давая вооруженный отпор стражникам. Спротивление работников не прекратилось и после разгрома отряда Косолапова и его смерти в июне 1824 года.

В том же году один из рабочих — Седельников, бежавший с каютки и скрывавшийся в лесах, — смог подать прошение путешествующему по Уралу императору Александру I, где рассказывал об убийстве Косолапова, злоупотреблениях заводского начальства и положении рабочих. Жалоба была подана от лица 548 человек. Все это, однако, не повлияло на решение правительства, вернувшего завод под управление Расторгуевых.

Анализ данного конфликта показывает, что власти при любых обстоятельствах не считались с мнением рабочих, стремясь к силовому разрешению возникающих конфликтов. Любая жалоба рассматривалась как нежелательная, а подававшие их работники подлежали наказанию.

Долгое время стачки носили локальный характер. В 1830–1850-х годах в России было зарегистрировано около двадцати случаев коллективного отказа от работы, в основном на строительстве железных дорог¹.

В отличие от представителей администрации, рабочие всегда стремились к мирному разрешению противоречий. На первом этапе конфликта они, как правило, подавали прошение или жалобу в органы местной власти, а в случае отказа стремились апеллировать к верховной власти вплоть до подачи челобитной императору. Только после отказа в удовлетворении требований и применении репрессий по отношению к руководителям выступления рабочие проявляли неповиновение, которое выражалось в восстании или уходе с предприятия.

¹ Стачки: история и современность / К. М. Кантор, М. А. Заборов, Ю. П. Мадор [и др.] ; редкол.: Р. Я. Евзеров (отв. ред.) [и др.]. М. : Наука, 1978. С. 72.

1.2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ В ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА

В формировании законодательства в области социально-трудовых конфликтов российские чиновники шли путем подражания иностранным образцам, внимательно изучая социальные последствия промышленного переворота в Западной Европе.

В 1834 году министр финансов России Егор Францевич Канкрин докладывал императору Николаю I: «В Западной Европе в рабочих укоренился и усиливается дух неудовольствия, отчасти и наклонность к внезапным порывам. Так, мы видим, что Лион, принеся толикия жертвования для монархии, в последнее время совсем переменялся и сделался городом совсем беспокойным. Мы видели в Англии извештственные возмущения в Бирмингеме и других фабричных городах, особливо при том сосредоточении в немногих руках сельской собственности, существующей в сем государстве. Наконец, от сего же происходит примечаемый во многих местах *дух коалиции рабочих*... У нас, однако, положение дела в сем отношении совсем другое, ибо работники на городских фабриках почти исключительно состоят из приходящих крестьян или имеют у себя дома хлебопашество... и при остановке работ возвращаются домой... Обстоятельство сие доказывает, что умножение у нас фабрик гораздо выгоднее и безопаснее, нежели в других государствах, что хозяева фабрики, с одной стороны, не могут иметь столько влияния на своих рабочих, а с другой стороны — сии последние не составляют *опасного* целого»¹.

Русский опыт трудовых отношений имел свои исторические и культурные особенности, связанные со спецификой общества. Русская промышленность очень долгий период времени существовала за счет принудительного труда крепостных.

Большое влияние на развитие трудовых конфликтов в России оказало Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 года, которое было принято как ответная мера на усилившееся рабочее движение. Все отношения между рабочими и предпринимателями рассматривались с точки зрения публичного, а не гражданского права. Уложение приравнивало фабриканта к представителю государства. Рабочие в случае неповиновения владельцу предприятия наказывались так же, как за неповиновение властям (арестом или каторжными работами)².

¹ Туган-Барановский М. Русская фабрика в прошлом и настоящем. СПб., 1898. С. 70–71.

² См.: Проект Уложения о наказаниях уголовных и исправительных, внесенный в 1844 г. в Государственный совет с подробным означением оснований каждого из вне-

Другая статья Уложения установила наказание для участников стачек. Зачинщики подлежали аресту на срок от трех недель до трех месяцев, а прочие принимавшие участие в стачке — от семи дней до трех недель¹. Такие жесткие меры были необходимы работодателям, ощутившим, что стачка, не будучи бунтом или восстанием, являлась достаточно эффективным средством для достижения требований работников относительно мирным путем.

Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 года предусматривало превентивные меры против создания коалиций рабочих. Статья 1792 Уложения устанавливала наказание арестом от трех недель до трех месяцев для зачинщиков и от семи дней до трех недель для прочих виновных за участие в стачке или преждевременное прекращение работы с целью принуждения работодателя к повышению заработной платы. Эта статья мотивировалась следующим замечанием комиссии, составившей проект Уложения: «Постановление сей статьи заимствовано из законодательства иностранного. Необходимость или, по крайней мере, пользу оно, кажется, не следует доказывать. Взыскание здесь полагается довольно умеренное, потому что умышленное или проводимое в действие принуждение хозяев не соединено с буйством»².

В 1859 году комиссия под руководством члена Совета министров внутренних дел Адольфа Федоровича Штакельберга, учрежденная при Министерстве финансов для переработки ремесленного и фабричного законодательства, указывала: «По духу прежнего законодательства собственники или управляющие фабрик владельческих или посессионных были в некотором смысле *установленными правительством властями*, в отношении которых закон требовал от фабричных людей безусловного повиновения. Это доказывается тем, что, относя неповиновение владельцу, оказанное целой артелью или толпою рабочих, к случаям *восстания против властей*, закон отделял от преступлений этого рода собственно стачки рабочих, делаемые с целью принуждения хозяев к возвышению задельной платы. За стачки последнего рода определялись и наказания несравненно более легкие, чем за явное восстание против владельцев и управляющих. Случаи восстания или неповиновения, о коих

сенных в сей проект постановлений. СПб. : Тип. Второго отд-ния Собств. Е. И. В. канцелярии, 1871.

¹ Хрестоматия по истории рабочего класса и профсоюзного движения в России / сост. Ю. Гессен. Л. : Ленингр. губ. сов. проф. союзов, 1925. Т. 1. С. 139.

² Там же.

говорит ст. 1865 Уложения, могли возникать лишь из давления рабочих на владельцев предприятий»¹. Комиссия полагала, что «с уничтожением крепостного и посессионного права владения людьми возможность преступлений первого рода устраняется сама собою и, следовательно, упомянутая статья 1865 не должна уже иметь места в законодательстве»².

Подобно статье о рабочих стачках была заимствована из зарубежного законодательства и статья о предпринимательских стачках. В ней сохранялось неравенство в наказании между рабочими и предпринимателями. В тексте говорилось о том, что в случае стачки, вызванной желанием работодателей существенно снизить заработную плату работников или же заставить последних получать плату товарами, хлебом или другими предметами, виновные подвергались штрафу размером в 100–300 рублей, также они должны были возместить работникам понесенные ими убытки³.

Комиссия А. Ф. Штакельберга вынуждена была признать, что вопрос о стачках прорабатывался очень односторонне. В 1866 году ст. 1865 была удалена из Уложения о наказаниях.

ВЫВОДЫ

Рассматривая вопрос о преодолении социально-трудовых конфликтов в дореформенной России, необходимо отметить, что в силу особенностей исторического развития в стране сложились специфические условия их разрешения.

Первые выступления происходили в условиях существования крепостного права, когда многие работники предприятий сохраняли статус крепостных крестьян. Государство не рассматривало их как свободную рабочую силу, стремясь использовать по отношению к их выступлениям те же карательные меры, что и по отношению к крепостным. Работодатель рассматривался как государственный представитель и пользовался покровительством и иммунитетом со стороны власти.

Полное отсутствие социального диалога между рабочими и нанимателями порождало острые формы рабочего протеста: бунты, вос-

¹ Труды комиссии, учрежденной для пересмотра уставов фабричного и ремесленного. СПб., 1863. Ч. 1. С. 481–482.

² Там же.

³ Там же. С. 543.

стания, вооруженное сопротивление и т. п. Очень часто с локального уровня протесты переносились на губернский или даже государственный, когда рабочие пытались искать заступничества у государственных чиновников.

Большим препятствием для преодоления социально-трудовых конфликтов являлось отсутствие трудового законодательства, в частности законов о разрешении конфликтов. Огромное влияние на его появление оказала эволюция рабочих выступлений, выразившаяся в переходе от спонтанных мероприятий к организованным формам протеста (включавшим выдвижение требований, призыв к переговорам, организованную приостановку работ). Однако принятое в XIX веке Уложение о наказаниях уголовных и исправительных отставало интересы предпринимателей, а также государства как работодателя, исключая саму возможность реализации в России законных форм защиты рабочими своих интересов. Отвергая их право на выдвижение единых требований и использование такого серьезного ресурса, как забастовка, правительство невольно толкало рабочих к более радикальным и болезненным для нанимателей формам борьбы.

Глава 2

ПРЕОДОЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОРЕФОРМЕННОЙ РОССИИ (1861–1904)

2.1. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОРЕФОРМЕННЫЙ ПЕРИОД

После отмены крепостного права в России начал бурно развиваться капитализм. За период 1866–1880 годов количество промышленных предприятий увеличилось более чем в два раза. К началу 1880-х годов половина российского пролетариата имела фабричное происхождение, то есть их отцы и деды были заводскими или фабричными рабочими.

Позднее развитие капитализма в России неизбежно вело к причудливому сочетанию новых отношений и старых докапиталистических форм управления социально-экономическими процессами.

На Западе «первоначальное накопление капитала» сопровождалось активной концентрацией капитала на одной стороне и наемного труда — на другой. Принудительное отчуждение производства у мелкого производителя сопровождалось его освобождением от цехового и феодального принуждения. Рабочий становился свободным человеком, а его труд ставился в зависимость от «естественных законов» капиталистического производства.

Даже несмотря на отмену крепостного права, в России сохранялось внеэкономическое принуждение. Методы насилия «эпохи первоначального накопления капитала» приняли здесь причудливые формы, сочетая в себе «азиатские» и «европейские» способы использования наемного труда. К чисто экономическим добавлялись и внеэкономические формы давления на работников. Одной из них была паспортная система. Рабочий мог наниматься только на срок действия паспорта. Для его продления следовало оплатить все причитающиеся недоимки в деревне. Бесправие рабочего приводило к развитию самой хищнической эксплуатации.

Патриархальные отношения между трудом и капиталом не могли нивелировать жестокую эксплуатацию работников. Законодательство никак не регламентировало социально-трудовые отношения. Эксплуатация рабочих строилась на их полном бесправии и незащищенности перед работодателями. Недостаток рабочих рук в промыш-

ленности побуждал предпринимателей увеличивать приток людей, закрепив вчерашних крестьян за производством. В то же время вводимые технические усовершенствования влекли за собой уменьшение спроса на квалифицированную рабочую силу, она заменялась на женский и детский труд. Рост конкуренции заставлял трудящихся держаться за предприятие, отрывая их от полевых работ.

В первые десятилетия после реформ на предприятиях широко применялись самые кабальные условия найма. Они были различными: либо «свободный» наем, производившийся рабочими конторами, либо наем через специальных агентов, либо вербовка партий рабочих «артельно» в деревнях через предприимчивого приказчика, либо, наконец, через волостные правления. Основным условием при принятии на работу было требование от рабочего не покидать производства до срока, предупреждая об уходе за месяц или полтора. При нарушении этого заработанные деньги оставались у хозяина. В то же время владелец предприятия мог уволить рабочего в любое время и по различным поводам. Зимой из заработной платы вычиталась определенная часть, при этом она подлежала выплате работнику, если тот соглашался остаться на лето. Практика выдачи зарплаты товарами из лавки работодателя приводила к постоянному долгу работников перед хозяином предприятия. Реальная заработная плата понижалась в соответствии с ценами на продукты.

Материальная зависимость работника еще более усиливалась от многочисленных и произвольных штрафов. В разных случаях они составляли 5–40 % от заработка.

Зарботная плата была обратно пропорциональна продолжительности рабочего дня. К особому виду легального уменьшения бюджета рабочего относился срок выплаты зарплаты. Здесь царил полный произвол: одни предприятия выдавали зарплату 8 раз в год, другие — 6 или 4 раза, при этом вычитывались 10 % «впредь до окончательного расчета».

Сравнение заработной платы и рабочего дня российских и иностранных рабочих в 1880-е годы выглядело следующим образом. Если при 12,65-часовом рабочем дне российский рабочий зарабатывал в среднем 11,89 рубля в месяц, то его английские коллеги при 9,16-часовом рабочем дне получали 26,64 рубля, а рабочий в США при 10-часовом рабочем дне зарабатывал 56,97 рубля¹.

¹ Очерки истории пролетариата СССР : Пролетариат царской России / Б. Б. Граве [и др.]. М., 1931. С. 73.

Продолжительность рабочего дня не регламентировалась законодательством и устанавливалась исходя из решения работодателя. Продолжительность рабочего дня достигала 13, а в некоторых отраслях — 18–19 часов. Отсутствовала даже минимальная охрана труда. Подавляющее большинство рабочих жили в фабричных казармах, принадлежавших хозяину, что ставило их в зависимость от собственника предприятия.

Таким образом, период первоначального накопления капитала в России сопровождался полным и неконтролируемым использованием дешевой рабочей силы. Это положение рабочих не могло не вызывать протестных настроений, которые вели к социально-трудовым конфликтам.

2.2. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПОРЕФОРМЕННЫЙ ПЕРИОД (1861–1904)

Переходный характер социально-экономических отношений первых десятилетий после отмены крепостного права сказался и на развитии социально-трудовых конфликтов. В этот период рабочие движения еще сохраняли стихийность, слабую организацию и малую осознанность действий участников. В официальных документах выступления рабочих назывались «беспорядками». Из мирных средств давления на работодателя трудящиеся использовали отправление прошений и ходоков к властям, которые, в свою очередь, не церемонились с просителями. В 1879 году в ответ на ходатайство рабочих одного из пермских заводов была получена резолюция губернатора: «перепороть весь завод». В результате из 1 тыс. выпоротых рабочих 37 были запороты до смерти, а 25 вскоре умерли от побоев. Все это приводило к массовому террору со стороны рабочих, проявлявшемуся в поджогах и разгромах предприятий.

«Беспорядки» в 1860-е годы происходили среди горнозаводских рабочих и строителей железных дорог. Все эти выступления жестко подавлялись, а «подстрекатели» арестовывались и высылались. Однако в 1870-х годах начали происходить качественные изменения в выступлениях рабочих. Примером этому служит забастовка работников Невской бумагопрядильни в Петербурге, произошедшая 22 мая 1870 года. Причиной выступления стала низкая заработная плата, связанная с притоком большого числа неквалифицированных рабочих. Бастующие выдвинули требование о повышении сдельной оплаты.

Выступление было хорошо организовано, а действия — четко спланированы. Рабочие избрали специальных депутатов для переговоров с дирекцией и полицией, подали прошение на имя обер-полицмейстера от лица 800 человек.

Реакция властей не была оригинальной. Суд приговорил зачинщиков забастовки к высылке, и, несмотря на отмену этого решения судебной палатой, работники были высланы административным путем.

Во второй половине 1870-х годов стачки текстильщиков приняли более организованный и сознательный характер. В 1878 году на Новой бумагопрядильне в Петербурге началась забастовка. Она была вызвана понижением сдельной оплаты труда. Рабочие прошли все необходимые ступени: они последовательно обращались с ходатайством в полицию, к градоначальнику и, наконец, к наследнику престола. Прошение к последнему заканчивалось следующими словами: «Мы обращаемся к Вам, как дети к отцу. Если не будут удовлетворены наши требования, то мы тогда будем знать, что никто не заступится за нас, и мы должны положиться на себя и на свои руки»¹. Скрытая угроза, прозвучавшая в обращении, привела к жестокому подавлению забастовки. Работники были силой доставлены на предприятие, а зачинщики приговорены к тюремному заключению.

Однако методы подавления срабатывали все хуже, вызывая только ожесточение в рабочей среде.

В 1879 году забастовка на Новой бумагопрядильне повторилась. Рабочие (преимущественно из Вологодской губернии), которым произвольно была увеличена продолжительность смены для отработки праздничных дней, прекратили работу, стали бить стекла, портить основу продукции, закрыли газопроводный кран. Действуя привычными методами, администрация предприятия заявила об увольнении 44 рабочих и о том, что ввиду несговорчивости мужчин-ткачей они будут заменяться женщинами и детьми. В ответ рабочие выдвинули свои требования. Они сводились к оставлению на фабрике 44 уволенных, повышению заработной платы на 5 копеек, сокращению рабочего дня на 2,5 часа, отмене штрафов и увольнению ненавистных мастеров.

Традиционно в социально-трудовой конфликт вмешалась полиция. Она не ограничилась арестами. Полицейские ходили по лавкам и запрещали отпускать работникам провизию. В жилищах рабочих проводили ночные обыски и аресты. Хозяева квартир по распоряжению

¹ Плеханов Г. В. Сочинения. Пг., 1923. Т. III. С. 428.

полицейские должны были требовать уплаты долгов за жилье. Малолетних рабочих подвергли порке и предупредили о повторной экзекуции в случае невыхода на работу. Взрослых рабочих выслали в свои деревни, вынуждая их оставлять свои семьи в Петербурге.

Забастовка была подавлена, однако она показала, что власти не намерены терпеть коллективные действия со стороны работников и готовы использовать весь арсенал мер политического и экономического давления. В итоге появился ряд законодательных актов, усиливающих ответственность работников за участие в социально-трудовом конфликте. Среди них можно выделить «Высочайшее повеление об административной высылке» и принятый затем Закон об обысках на фабриках и заводах. На промышленных предприятиях в фабричных районах были учреждены жандармские пункты.

Главной массой бастовавших в этот период были текстильщики: 44,78 % от общего числа участников и 40,74 % всех стачек. На втором месте по количеству выступлений стояли металлисты: 39 % всех участников и 22,84 % всех стачек. Железнодорожники провели 8,74 % стачек. Значительная часть стачек была вызвана низкой заработной платой, далее по частотности следовали требования об улучшении жилищных условий и продовольственного обеспечения. В пользу рабочих закончилось 44,66 % забастовок¹.

В 1880-е годы в стране начался аграрный и промышленный кризис. Российский капитализм грамотно использовал политические и экономические условия для извлечения прибыли. Дешевая и конкурирующая между собой за рабочие места рабочая сила, покровительственные пошлины, административно-полицейское покровительство эксплуатации рабочих обеспечивали российским предпринимателям идеальные условия для получения прибыли без внедрения технических усовершенствований.

Сокращение заработной платы и увеличение штрафов привели к росту социально-трудовых конфликтов. Особенно часто стачки происходили в текстильной промышленности. Как правило, они сопровождались столкновениями с полицией, разгромами, избиениями администрации. Можно найти данные о 73 крупных стачках с участием 62 998 рабочих за период 1881–1889 годов².

Наиболее заметным и имеющим большой общественный резонанс стал социально-трудовой конфликт на Морозовской мануфактуре. За два года до него заработная плата там была снижена на 30–

¹ Очерки истории пролетариата СССР... С. 83.

² Там же. С. 105.

50 %. Состав трудящихся на фабрике был в основном крестьянский: из 6779 рабочих 1912 приходились на местных владимирских крестьян, 1707 — на московских, 1127 — на рязанских, остальные были выходцами из калужских, тульских, тверских и тамбовских деревень. Общее число трудящихся составляло 8 тыс. человек. Руководители стачки рабочие Моисеенко, Иванов и Волков стремились придать ей организованный характер. Была разработана целая программа с чисто экономическими требованиями.

Действия властей были обыкновенными для таких ситуаций. Выборных, передававших требования хозяину фабрики, арестовали. Однако в ответ рабочие бросились освобождать своих товарищей, разгромили управление фабрики и выпустили часть арестованных. Прибывшие на следующий день войска подавили выступление. 800 человек были высланы, а 33 — преданы суду.

Морозовская стачка стала причиной двух судебных процессов. Первое дело 19 рабочих, привлеченных к ответственности за участие в беспорядках, слушалось во Владимирском окружном суде. Работники были приговорены к арестам на срок от двух недель до трех месяцев. Второй процесс проходил с участием присяжных и закончился полным оправданием рабочих. Однако и в этих условиях они все же были высланы в административном порядке.

Особенностью этого конфликта было то, что рабочие не ограничились жалобами, а потребовали государственного регулирования условий найма, закрепленного в законе. Именно данное выступление явилось причиной разработки первых в России законодательных актов, регулирующих трудовые отношения.

Период 1890–1900-х годов был не менее насыщен социально-трудовыми конфликтами. В 1890–1893 годах развернулось стачечное движение в Польше. Требования рабочих были традиционными: сокращение рабочего дня и увеличение заработной платы. Отношение властей к возникшим конфликтам было выражено приказом генерал-губернатора Гурко: «Патронов не жалеть», — в результате были убиты 50 человек. В начале 1890-х годов происходили массовые выступления еврейских рабочих. Для руководства экономической борьбой они создавали забастовочные кассы. В 1894–1896 годах продолжилось стачечное движение на текстильных предприятиях. Их причинами являлись снижение расценок и увеличение штрафов. В период забастовки на Ярославской Большой мануфактуре Корзинкина, когда были убиты 15 рабочих, участвовавший в подавлении выступления

полк получил царскую благодарность: «Спасибо, молодцы фанаторийцы».

В 1896 году произошла историческая забастовка на петербургских бумагопрядильнях. Поводом к выступлению послужило нежелание работодателей платить за коронационные дни, которые были объявлены выходными. Причинами же были низкая заработная плата и длинный рабочий день. 23 мая забастовала Российская (Калинкинская) мануфактура. 27 мая к ней присоединились Екатеринбургская, позже Кёнига, Митрофаньевская и Кожевниковская фабрики. Всего бастовали 30 тыс. рабочих с 19 текстильных фабрик. Стачка проходила спокойно и очень организованно. В ее мирный ход вмешались войска и полиция. Они арестовывали бастующих и силой пытались вернуть их на работу. Со специальным обращением выступил министр финансов С. Ю. Витте. Только отсутствие финансовых ресурсов заставило рабочих прекратить свое выступление.

Всего, по официальным данным, за 10 лет произошло 1765 стачек, в которых участвовали 431 254 рабочих. Половина стачек сопровождалась давлением на забастовщиков: в 269 случаях вызывались войска, в 190 происходило увольнение рабочих, в 164 — аресты и высылки, в 137 объявлялся локаут, в 31 случае имели место судебные преследования. Параллельно с этим практически во всех случаях происходили выселение бастующих из квартир и прекращение отпуски товара.

В отличие от предшествующих социально-трудовых конфликтов, забастовки 1890-х годов носили наступательный характер. 61 % стачек произошел из-за проблем с заработной платой, 21 % — из-за продолжительности рабочего дня и 7 % — из-за условий труда и быта. Успешно для рабочих завершились 47 % стачек.

С наступлением XX века количество социально-трудовых конфликтов увеличилось. По данным Министерства торговли и промышленности, за период 1895–1904 годов забастовки прошли на 1765 промышленных предприятиях. В них приняли участие 431 254 рабочих¹. В среднем за один год проходило 176,5 стачки, в которых участвовало до 43 тыс. человек (2,7 % от общего числа рабочих). Эти данные показывают, что для российских рабочих стачка являлась одним из основных инструментов в социально-трудовых конфликтах. Для сравнения можно привести данные о доле бастующих рабочих в 1897 и 1898 годах в европейских странах. Во Франции она колебалась между 1,86

¹ Варзар В. Е. Статистические сведения о стачках рабочих на фабриках и заводах за десятилетие. 1895–1904. СПб., 1905. С. 9.

и 1,6 % от общего числа рабочих в стране, в Англии — около 2–5 %, а в Германии за 1893–1898 годы — 0,1–1,5 %. Необходимо принять во внимание, что в европейских странах стачки были ненаказуемы, а в России для бастующих были предусмотрены строгие судебные и административные репрессии. Большое количество стачек в России во многом было связано с отсутствием института примирительных и посреднических учреждений, административно-полицейским давлением на участвующих в конфликте работников, пренебрежением к ним со стороны работодателей, отсутствием профессионального движения, способного оказывать воздействие на самую конфликтную часть администрации — мастеров.

Общее число стачек в России и участвующих в них рабочих в 1895–1904 годах приведено в табл. 1¹.

Таблица 1

Количество стачек и участвовавших в них рабочих (1895–1904)

Годы	Количество заведений, охваченных стачками		Количество рабочих, участвовавших в стачках	
	абсолютное	в отношении к общему числу (%)	абсолютное	в отношении к общему числу (%)
1895	68	0,36	31 195	2,01
1896	118	0,62	29 527	1,94
1897	145	0,75	59 870	3,99
1898	215	1,13	43 150	2,87
1899	189	0,99	57 498	3,88
1900	125	0,73	29 389	1,73
1901	164	0,96	32 218	1,89
1902	123	0,72	36 671	2,15
1903	550	3,21	86 832	5,10
1904	68	0,40	24 904	1,46

Из таблицы видно, что своего максимума забастовочное движение достигло в 1903 году. В целом оно носило волнообразный характер. При этом чем более высоким был уровень организации выступлений рабочих, тем менее продолжительными они были.

По статистике, самыми «конфликтными» являлись четыре месяца: апрель, май, июнь и июль. Это коррелировалось с «плотностью» забастовок в Западной Европе за тот же период. Причиной этого являлась борьба за повышение заработной платы в летнее время

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 10.

в сельскохозяйственной промышленности, сталкивающейся с притоком значительного количества рабочих рук.

Из данных Министерства торговли и промышленности видно, что работники крупных предприятий чаще участвовали в забастовочном движении. Эта тенденция представлена в табл. 2¹.

Таблица 2

Данные о забастовках на различных предприятиях

Разряды заведений по числу рабочих	Число заведений (за 1901 г.)	Число стачек в заведениях за десятилетие	Доля от общего числа стачек (%)
До 20 рабочих	7224	194	2,7
21–50 рабочих	5647	423	7,5
50–100 рабочих	2449	230	9,4
101–500 рабочих	2309	497	21,5
501–1000 рабочих	407	203	49,9
Свыше 1000 рабочих	243	218	89,7

Из таблицы видно, что на десять мелких предприятий приходилось одно столкнувшееся с забастовкой, при этом стачки происходили почти на всех предприятиях, где работало свыше 1 тыс. человек.

Возникая на экономической почве, социально-трудовые конфликты не всегда затрагивали интересы всех групп рабочих. Интересы различных групп не всегда совпадали, а иногда и вовсе противоречили друг другу. Это видно из данных, представленных в табл. 3². Из нее видно, что в забастовочном движении принимала участие только половина состава работников.

Таблица 3

Данные об участии рабочих в забастовочном движении

Годы	Число предприятий	Число рабочих, участвовавших в забастовках	Общее число рабочих на предприятиях, охваченных забастовками
1895	68	31 195	60 587
1896	118	29 527	47 979
1897	145	59 870	111 725
1898	215	43 150	93 596
1899	189	57 498	112 296

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 13.

² Там же. С. 14.

Окончание табл. 3

Годы	Число предприятий	Число рабочих, участвовавших в забастовках	Общее число рабочих на предприятиях, охваченных забастовками
1900	125	29 389	77 382
1901	164	32 218	62 735
1902	123	36 671	64 196
1903	550	86 832	138 877
1904	68	24 904	51 642
Итого	1765	431 254	821 015

Интересны также данные по числу рабочих, участвовавших в каждой отдельной стачке. Обычно это были небольшие группы: в 87 % случаев их бастовало менее 500 человек. Группы численностью свыше 500 человек участвовали в 13 % стачек, однако в них было задействовано более половины людей от общего количества участников стачек.

Наиболее часто, как минимум раз в год, забастовки проходили в Московской, Виленской, Гродненской, Петроковской и Нижегородской губерниях. На втором месте по частоте забастовок стояли Лифляндская, Петербургская, Костромская и Варшавская губернии — там стачки не проходили в один год из десяти. Далее следовали (8 лет из 10) Тверская, Владимирская и Херсонская губернии. Замыкали список «беспокойных» регионов (7 лет из 10) Калишская, Киевская и Минская губернии. В остальных регионах стачки были более редким явлением.

По числу стачек губернии распределялись следующим образом.

1. 100–200 стачек за десять лет произошло в Гродненской, Московской, Бакинской, Санкт-Петербургской, Варшавской губерниях.

2. 50–100 стачек — в Херсонской, Киевской, Лифляндской, Виленской, Владимирской губерниях.

3. 25–50 стачек — в Тифлисской, Петроковской, Екатеринославской, Калишской, Курляндской, Подольской, Кутаисской, Нижегородской и Костромской губерниях.

4. 10–25 стачек — в Полтавской, Ярославской, Харьковской, Минской, Могилевской, Тверской, Витебской губерниях, Области Войска Донского, Орловской, Сувалкской, Волынской, Астраханской и Пермской губерниях.

В остальных губерниях число стачек не превышало 10 за 10 лет.

Наибольшее количество бастующих было зарегистрировано в следующих регионах.

1. Больше 75 тыс. человек — в Санкт-Петербургской губернии.
2. 20–50 тыс. человек — во Владимирской, Московской, Варшавской губерниях.
3. 10–25 тыс. человек — в Тверской, Петроковской, Лифляндской, Херсонской, Костромской, Калишской, Кутаисской, Бакинской, Нижегородской и Екатеринославской губерниях.
4. 5–10 тыс. человек — в Киевской, Харьковской, Рязанской и Ярославской губерниях.
5. 2–5 тыс. человек — в Области Войска Донского, Гродненской, Тифлисской, Курляндской, Орловской, Виленской губерниях.
6. 1–2 тыс. человек — в Эстляндской, Полтавской, Могилевской и Витебской губерниях.

Анализ показывает, что рост числа социально-трудовых конфликтов зависел в первую очередь от развития промышленности в губерниях. Губернии с наиболее развитой промышленностью давали и самое большое количество социально-трудовых конфликтов. В то же время рост числа бастующих в отдельных, менее развитых губерниях был связан и с национально-культурными особенностями развития и бытового положения местного населения (польского, еврейского и т. п.).

Не менее важен вопрос повторяемости стачек на одном и том же промышленном предприятии. По данным Министерства торговли и промышленности, забастовки повторялись до 2 раз на 141 предприятии, до 3 раз на 33 предприятиях, до 4 раз — на 39, до 5 раз — на 12, до 6 раз — на 5, до 7 раз — на 2, на одном предприятии забастовки повторялись до 10 раз¹. Всего было зафиксировано 639 повторных стачек на 231 предприятии. Наиболее часто они повторялись на предприятиях Гродненской, Санкт-Петербургской, Московской и Варшавской губерний.

Одной из целей бастующих было нанесение максимального экономического ущерба работодателям для скорейшего склонения их к уступкам. Однако собранные в Министерстве торговли и промышленности материалы не позволяют объективно говорить о суммах потерь работодателей от забастовок.

Попытка оценки убытков от забастовок была предпринята в книге «Статистические сведения о стачках рабочих на фабриках и заводах за десятилетие 1895–1904 года». В соответствии с подсчетами авторов, за 10 лет потери фабрично-заводской промышленности составили 10 427 тыс. рублей, а убытки рабочих — 1597 тыс. рублей.

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 19–20.

При годовой производительности в 2415 млн рублей фабрик и заводов, подвергшихся обследованию, и при годовой заработной плате рабочих размером 310 млн рублей учитываемые убытки от забастовок не принимали угрожающих размеров¹. При остановке производства предприниматели не несли расходов на сырье, топливо и рабочую плату. Таким образом, их потери составляли около 16 % от общей суммы сокращения производства. По оценкам специалистов, убытки предпринимателей от забастовок были примерно равны убыткам рабочих. Главная причина жалоб работодателей состояла в коммерческих убытках, связанных с нарушением правильной организации работы, опасением насилия со стороны рабочих, неуверенностью в дальнейшей стабильности производства, необходимостью идти на уступки.

Изучение тенденций развития социально-трудовых конфликтов в пореформенный период невозможно без выявления основных причин их возникновения.

Запрет забастовок, полицейская цензура не всегда позволяли выявить истинные причины социально-трудовых конфликтов. Очень часто по мере развития событий рабочие выдвигали новые требования в дополнение к заявленным в начале стачки. Забастовки с одними определенными требованиями не были обычным явлением. Характерной особенностью российских стачек было отсутствие обдуманных, организованных действий с определенными сформулированными лозунгами. Часто это были «беспричинный» взрыв недовольства, внезапное прекращение работы, выдвижение целого ряда скопившихся пожеланий, при этом истинные причины конфликта первоначально даже скрывались, обнаруживаясь и получая определенную форму требования лишь после начала или даже после окончания стачки.

Можно выделить следующие основные группы причин социально-трудовых конфликтов.

1. Заработная плата:

- низкая заработная плата;
- недовольство сокращением заработной платы;
- недовольство порядком выдачи заработка или условиями расчета, понижающими заработок, куда входили: невыдача причитающейся зарплаты, неправильный расчет заработка, изменение сроков выдачи платы или ее несвоевременная выдача; расплата товаром, удержание денег за питание и материалы, требования

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 47.

предпринимателей иметь свои инструменты и материалы, браковка изделий с вычетами, изменение способов начисления зарплаты (сдельно, на срок, поденно); расценки и условия постановки работы, уменьшающие заработок (недостаток и плохое качество материала, плохие машины, установка новых машин со снижением расценок, вознаграждение подручных рабочих за счет квалифицированных работников, остановка работы и прогул по вине предпринимателя); общий расчет и перенаям с целью снижения заработной платы, сокращение производства, закрытие фабрики и исчезновение владельца, задолженности в выплате за прежнее время, за время забастовки, а также за праздники, отсутствие авансов и наград и т. п.

2. Рабочее время:

- слишком большая продолжительность смены;
- недовольство увеличением или уменьшением продолжительности рабочего дня; сверхурочные работы;
- недовольство распределением рабочего времени, условиями праздничного отдыха, перерывами, ночной работой;
- недоразумения по применению законодательства;
- недовольство задержками выплат при выходе на работу и уходе с нее;
- недовольство временем окончания работы перед праздниками;
- требование введения новых праздников (например, выходного дня 1 Мая) и т. п.

3. Организация труда на предприятии, неудовлетворенность персоналом и бытовыми условиями:

- недовольство вычетами и штрафами за прогул, опоздание, неисправную работу, вычеты из кассы взаимопомощи и т. п.;
- недовольство персоналом заводууправлений (управляющими, заведующими, мастерами, надсмотрщиками) и их распоряжениями и действиями: дурным обращением, обысками на выходе, увольнением рабочих без предупреждения с выдачей двухнедельного заработка, переводами на другую работу вопреки договору и т. п.;
- неблагоустроенность рабочих помещений: низкая температура, плохая вентиляция, недостаток воды; желание рабочих пользоваться красильными ваннами для мытья белья и т. п.;
- недовольство условиями быта и натурального довольствия: едой, квартирами, банями, лавками, медицинской помощью, вознаграждением на время болезни, неправильным расходованием штрафного капитала, невыдачей рабочих книжек или их неправильным за-

полнением; желание рабочих устройства на предприятии театра, народного дома и т. п.

4. Разные случайные и профессиональные причины:

— не зависящие от воли сторон: остановка предприятия при ремонте поломки, недостаток материала, опись имущества фабрики, опасение неполучения заработка, бегство владельца;

— невыясненные и профессиональные: забастовки солидарности, ссылки на угрозы и принуждения со стороны рабочих других предприятий, празднование 1 Мая, агитация и пропаганда, посторонние подговоры, драки и несогласия между рабочими, национальная и межконфессиональная вражда.

Анализ происходивших конфликтов показывает, что не всегда причинами их возникновения были строго определенные требования работников. Обычно главной причиной оказывалась одна из следующих:

— причины, определенно указанные в качестве главного требования среди других второстепенных;

— пожелание, удовлетворение которого могло прекратить забастовку;

— при коллективных стачках — причина, которая выставлялась рабочими как общий лозунг.

Данные Министерства торговли и промышленности по наиболее частым причинам социально-трудовых конфликтов представлены в табл. 4¹.

Таблица 4

Наиболее частые причины социально-трудовых конфликтов за 1894–1904 годы

Причины стачек	Число случаев стачек, на которых причины являлись	
	главными	второстепенными
Заработная плата		
Требование увеличения зарплаты	754	141
Спротивление уменьшению заработной платы	128	8
Порядок и условия расчета	189	154
Итого	1071	303
Рабочее время		
Требование сокращения рабочего времени	284	279
Спротивление увеличению рабочего времени	41	11

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 51.

Окончание табл. 4

Причины стачек	Число случаев стачек, на которых причины являлись	
	главными	второстепенными
Итого	385	345
Порядок на предприятии, действия заводоуправления и бытовые условия		
Вычеты и штрафы	26	32
Действия персонала предприятия	77	86
Неблагоустроенность рабочих помещений	3	19
Условия питания и быта	25	220
Итого	131	357
Разные причины		
Случайные	9	6
Профессиональные	169	55
Итого	178	61

Таким образом, заработная плата служила основной причиной социально-трудовых конфликтов, за которой следовали требования, связанные с рабочим временем, и недовольство управленческими кадрами на предприятии.

Данные по числу стачек и рабочих, принимавших в них участие, можно увидеть в табл. 5¹.

Таблица 5

Данные о забастовочном движении за 1894–1904 годы

Причины стачек	Число стачек	Доля по отношению к общему числу стачек (%)	Число бастующих	Доля по отношению к общему числу бастующих (%)
Заработная плата				
Требование увеличения зарплаты	754	42,8	98 767	22,9
Сопrotивление уменьшению заработной платы	128	7,3	61 271	14,5
Порядок и условия расчета	189	10,7	48 523	11,2
Итого	1071	60,8	208 561	48,6
Рабочее время				
Требование сокращения рабочего времени	284	16,1	81 009	18,8
Сопrotивление увеличению рабочего времени	41	2,3	22 460	5,2

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 52.

Окончание табл. 5

Причины стачек	Число стачек	Доля по отношению к общему числу стачек (%)	Число бастующих	Доля по отношению к общему числу бастующих (%)
Недовольство распределением рабочего времени	60	3,3	25 889	6,0
Итого	385	21,7	129 358	30,0
Порядок на предприятии, действия заводоуправления и бытовые условия				
Вычеты и штрафы	26	1,4	14 727	3,4
Действия персонала предприятия	77	4,4	40 977	9,5
Неблагоустроенность рабочих помещений	3	0,2	240	0,05
Условия питания и быта	25	1,4	2688	0,6
Итого	131	7,4	58 632	13,5
Разные причины				
Случайные	9	0,5	2508	0,5
Профессиональные	169	9,5	32 195	7,4
Итого	178	10,0	34 703	7,9

В целом забастовки наступательного характера велись небольшими коллективами рабочих, а оборонительные побуждали к действию более крупные группы. Эта готовность к социально-трудовому конфликту оборонительного характера была связана с ощущением безысходности и неизбежности борьбы при наступлении работодателей на интересы работников. Основная масса трудящихся еще не была готова бороться за улучшение своего положения, но активно выступала за сохранение уже существующих условий в случае их ухудшения.

Интересно, что на фоне борьбы за увеличение заработной платы и сокращение рабочего времени чиновники констатировали рост числа выступлений в защиту личного достоинства рабочих и с требованиями создания условий для культурного развития трудящихся и их семей. Постепенно эти требования становились преобладающей причиной стачек. По сути, это означало рост самосознания рабочих, которое выразилось в выдвижении политических лозунгов.

Результаты социально-трудовых конфликтов распределялись по трем категориям.

1. Успешные для рабочих, после окончания которых удовлетворялись все или главные требования, для краткости такой итог обозначался формулировкой «в пользу рабочих».

2. Неуспешные для рабочих, окончившиеся отказом во всех требованиях, обозначались формулировкой «в пользу работодателей».

3. Отчасти успешные для рабочих, когда конфликт заканчивался взаимными уступками сторон с удовлетворением части требований рабочих, что обозначалось как «взаимные уступки».

Необходимо отметить, что при оценке результатов социально-трудовых конфликтов принимались во внимание лишь последствия, имевшие место сразу после завершения стачки.

При выдвигении нескольких требований рабочих или при завышении требований (как, например, немедленный переход на восьмичасовой рабочий день или увеличение заработной платы на 50 %) приходилось считать конфликт успешным для рабочих, если главные «реальные» требования работников удовлетворялись. Однако в случае формулирования четких главных требований уступки по второстепенным вопросам или частичное удовлетворение основного требования относились к категории «компромисса». Иногда оценка результата социально-трудового конфликта затемнялась из-за тактических приемов борьбы с работниками. Например, немедленное возобновление работ признавалось необходимым условием для дальнейших переговоров. Уступки, сделанные в подобных случаях, оценивались как действительный результат конфликта. Еще более трудно оценить итоги стачки, если происходило силовое вовлечение работников в забастовку или стачка носила солидарный характер.

Итоги социально-трудовых конфликтов, сопровождавшихся забастовками, отражены в табл. 6¹.

Таблица 6

Данные об итогах социально-трудовых конфликтов за 1894–1904 годы

Результаты социально-трудовых конфликтов	Число стачек в отношении к их общему числу за 10 лет (%)	Число рабочих-забастовщиков в отношении к общему их числу за 10 лет (%)
В пользу рабочих	28,2	27,1
Компромисс	21,8	19,5
В пользу работодателей	45,4	51,6
Исход неизвестен	4,6	1,8

Из приведенных в таблице данных видно, что в целом итоги социально-трудовых конфликтов были благоприятны для работников.

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 64.

При сравнении результатов социально-трудовых конфликтов в России и Западной Европе можно отметить, что российские рабочие не уступали рабочим западноевропейских стран в умении отстаивать свои интересы. В то же время нельзя отрицать, что российские рабочие находились в худших условиях, чем их западные коллеги. Российские рабочие не имели такой структуры, как профессиональные союзы, а забастовки проходили в условиях полицейских преследований.

Результаты социально-трудовых конфликтов в некоторых странах Западной Европы в 1900 году отражены в табл. 7¹.

Таблица 7

**Данные об итогах забастовочной борьбы рабочих в европейских странах
за 1894–1904 годы**

Результаты	Доля стачек (%)			Доля бастующих рабочих (%)		
	Англия	Франция	Австрия	Англия	Франция	Австрия
В пользу рабочих	36,4	22,0	21,8	27,3	21,4	10,0
Против рабочих	35,2	46,9	44,7	39,7	37,8	35,2
Компромисс	26,4	31,1	33,4	32,2	41,2	54,8
Неизвестно	2,0	–	–	0,8	–	–

В среднем забастовки в России имели следующую продолжительность:

- при полной успешности для рабочих — 900 рабочих дней;
- при неуспехе для рабочих — 1430 рабочих дней;
- при взаимных уступках (компромиссе) — 1138 рабочих дней;
- при неизвестных результатах — 568 рабочих дней.

Таким образом, больше всего рабочих дней терялось при забастовках, заканчивающихся в пользу работодателей, что говорит об использовании хозяевами своих возможностей для истощения ресурсов бастующих. Быстрое завершение забастовок в пользу работников говорит об умелом использовании последними отсутствия временных и экономических ресурсов у работодателей.

При разрешении социально-трудовых конфликтов большое значение имело то, по каким вопросам работодатель проявит бóльшую сговорчивость и не окажет сопротивления. При анализе материалов забастовочного движения становится очевидным, что наименьшее сопротивление работодатели оказывали в конфликтах, связанных с условиями быта и продовольственного снабжения. В этих случаях

¹ Варзар В. Е. Указ. соч. С. 66–67.

почти три четверти стачек заканчивались в пользу работников. Почти так же успешны были стачки по поводу увеличения рабочего времени (63 % из них закончились победой работников) и порядка получения зарплаты (61 % в пользу рабочих). В случае уменьшения заработной платы работники побеждали в конфликте в 47 % случаев, при требованиях увеличения заработной платы — в 49,6 % случаев. Менее успешными для трудящихся были конфликты по поводу сокращения и распределения рабочего времени (52,8 % в пользу работодателей). Особым неуспехом для рабочих заканчивались конфликты по вопросам назначения штрафов, вычетов и поведения руководящего персонала заводууправлений: в этих случаях работодатели упорно не соглашались с требованиями рабочих (69 % случаев закончились в пользу работодателей).

2.3. ОПЫТ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В 1861–1904 ГОДАХ

В первые пореформенные годы власти продолжали относиться к любому выдвижению требований работниками как к нарушению общественного порядка, проводя репрессии в отношении трудящихся. Во многом этому способствовало законодательство, в котором предусматривалось наказание за участие в забастовке. В соответствии с мнением Государственного совета по проекту «Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», за прекращение работ на фабрике или заводе из-за стачки рабочих с целью повышения заработной платы или изменения других условий найма, участники забастовки подвергались: подстрекатели к заключению в тюрьме от четырех до восьми месяцев, а прочие на срок до четырех месяцев¹.

От наказания освобождались только те участники стачки, которые по первому требованию полицейской власти приступали к работе. Были предусмотрены особые наказания и для бастующих, испортивших оборудование. Подстрекавшие к таким действиям могли быть осуждены на срок от восьми месяцев до одного года и четырех месяцев². Наличие таких статей позволяло ослабить давление рабочих на работодателя, отнимая у них самое действенное средство воз-

¹ Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3-е : в 33 т. СПб., 1885–1916. Т. III. № 3769.

² Там же.

действия. Одновременно с этим у полиции существовало право вмешательства в социально-трудовой конфликт.

Однако по мере развития забастовочного движения власть не могла сохранять прежнее отношение к выступлениям рабочих, признавая необходимость профилактики и регулирования социально-трудовых конфликтов.

Одной из первых попыток профилактики и разрешения социально-трудовых конфликтов на производстве без применения репрессивных мер было введение фабричной инспекции, учрежденной в 1882 году¹. Одним из существенных направлений деятельности фабричных инспекторов стало посредничество в социально-трудовых конфликтах. В основном инспектора работали с жалобами и просьбами рабочих.

Один из известных фабричных инспекторов так описывал технологию своей работы с обращениями рабочих. «Все заявления, поступившие и рассмотренные инспекцией в течение года, как от заведующих, так и от рабочих, распределяются в отчетах на две категории — жалоб и просьб. К числу первых относятся заявления о нарушении прав, установленных законами, а ко вторым — заявления о взаимных недоразумениях такого рода, которые действующими законами не регулируются или хотя и регулируются, но не в порядке особого надзора со стороны инспекции, а путем предоставления потерпевшему права частного иска»².

Однако обращения рабочих происходили только в определенных случаях, в основном при увольнении, так как многие из них опасались преследований со стороны работодателей. Исследователи приводят отметки, сделанные работодателями в «черных журналах» при увольнении работников: «за неправильную жалобу инспектору», «разочтен за поданную жалобу на г. директора»³.

Успех посредничества фабричных инспекторов во многом зависел от административного давления или угроз, связанных с составлением протокола о нарушениях, иногда напрямую не связанных с жалобами работников. Опасение штрафа делало работодателей более сговорчивыми при общении с инспекторами.

¹ Янжул И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. СПб. : Тип. АО Брокгауз-Ефрон, 1907. С. 24–25.

² Микулин А. А. Фабричная инспекция в России. 1882–1906. Киев : Тип. С. В. Кульженко, 1906. С. 201.

³ Ложкин В. В. К методике изучения «черных книг» капиталистических предприятий конца XIX — начала XX в. // Источниковедение отечественной истории : сб. ст. 1979. М. : Акад. наук СССР : Ин-т истории СССР, 1980. С. 87.

По словам фабричного инспектора В. П. Литвинова-Фалинского, ему и его коллегам часто приходилось сочетать формальные и неформальные формы работы в своей посреднической деятельности. Необходимо учитывать, что решение инспектора не имело никакой юридической силы, а только позволяло в случае согласия сторон с его участием избежать судебных издержек. По словам В. П. Литвинова-Фалинского, «предварительное обращение спорящих к инспекции является лишь попыткой к примирительному разбирательству, предшествующему формальному. Ввиду того, что обращение к фабричному инспектору доступнее обращения к суду, едва ли можно сомневаться в том, что почти все жалобы рабочих на хозяев и обратно предъявляются сперва инспекции и переносятся в суд лишь в тех случаях, когда одна из сторон останется недовольной решением инспектора»¹.

Опыт посреднической деятельности фабричной инспекции был обобщен в утвержденном 11 июня 1894 года министром финансов С. Ю. Витте «Наказе чинам фабричной инспекции»². Согласно наказу, на фабричных инспекторов возлагалось «принятие мер к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими, путем исследования на месте возникших неудовольствий и миролюбивого соглашения сторон»³.

Важно отметить, что посредническая деятельность инспекторов была характерна только для России, в то время как на Западе они не занимались подобными вопросами⁴.

Предоставляя фабричной инспекции полномочия в области предупреждения социально-трудовых конфликтов, правительство стремилось избежать появления самостоятельных организаций самих рабочих — профессиональных союзов. «Предупредительная деятельность фабричной инспекции, составляющая истинно русское начало, вовсе не представляла однородности. Она, в сущности, обнимает двоякого рода функции: во-первых, разрешение уже наступивших несогласий путем миролюбивого соглашения сторон, ту именно деятельность, которая в Германии изъята из рук фабричной инспекции и выполняется так называемыми промышленными судами (*Gewebe Gerichte*), состав-

¹ Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. СПб., 1904. С. 332.

² Сборник узаконений, правил и распоряжений по делам, касающихся фабричной инспекции (СБУПрпоФИ). СПб., 1898–1902. Вып. I–II. С. 26.

³ Там же. С. 31.

⁴ См.: Клепиков А. К. Записки фабричного инспектора (Из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг.). М., 1911. С. 227–228.

ленными из представителей предпринимателей и рабочих и разрешающими промышленные несогласия между ними; во-вторых, предупреждение в собственном смысле, не составляющее в культурных странах обязанности ни фабричной инспекции, ни промышленных судов, ни других каких-либо органов: это чисто русское изобретение»¹. При отсутствии профессиональных союзов и права на забастовку фабричная инспекция была единственным институтом, способным предотвратить возникновение социально-трудовых конфликтов.

Дальнейшая эволюция фабричной инспекции привела к постепенному превращению ее в еще один винтик бюрократического аппарата, неспособного более выполнять функции посредника в социально-трудовых конфликтах. Циркуляры С. Ю. Витте, изданные 11 апреля и 5 декабря 1895 года, обязывали чинов инспекции «следить и своевременно доводить до сведения Министерства финансов <...> о нездоровых проявлениях и неурядицах на фабриках, которые могут породить беспорядки»².

В декабрьском циркуляре 1895 года Витте объяснял стачечное движение как результат подстрекательства людей, стремившихся «искусственно создать» в России «ту печальную рознь, которая возникла между фабрикантами и рабочими на Западе» во имя «отвлеченных или заведомо ложных идей <...> совершенно чуждых народному духу и складу русской жизни»³. «В нашей промышленности, — писал Витте, — преобладает патриархальный склад отношений между хозяином и рабочим. Эта патриархальность во многих случаях выражается в заботливости фабрикантов о нуждах рабочих и служащих на его фабрике, в попечениях о сохранении лада и согласия, в простоте и справедливости во взаимных отношениях. Когда в основе таких отношений лежит закон о нравственных и христианских чувствах, тогда не приходится прибегать к применению писаного закона и принуждения». Однако вскоре эти рассуждения об особом складе русской жизни исчезли из документов Министерства финансов. В секретном циркуляре Департамента торговли и мануфактур, изданном 8 апреля 1897 года, содержались совершенно четкие инструкции чинов инспекции о поведении во время стачек. Циркуляр предписывал инспекторам «тщательный надзор» за промышленными заведениями.

¹ Луц М. Г. К истории фабричной инспекции в России // Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России : сб. ст. М., 1909. С. 79–80.

² Янжул И. И. Фабричный быт Московской губернии. СПб., 1884. С. 83.

³ Власть и реформы. От самодержавной к советской России / В. М. Панеях, Е. В. Анисимов, А. Н. Цамутали [и др.]. СПб. : Дмитрий Буланин, 1996. С. 410.

При возникновении стачек или забастовок инспектора должны были «принять все меры к убеждению рабочих немедленно возобновить прерванные работы, разъяснив им всю строгость наказания, которому они подвергаются за незаконные действия»¹.

Эволюция взглядов на роль фабричной инспекции видна также при сравнении Наказов фабричным инспекторам 1894 и 1900 годов. Если в 1894 году при обнаружении роста социального напряжения на предприятии фабричный инспектор должен был обратиться к владельцу или управляющему, дав ему необходимые рекомендации по исправлению сложившейся ситуации, то в соответствии с Наказом 1900 года он должен был уведомить губернское начальство и чины местной полиции². Таким образом, дальнейшая деятельность фабричной инспекции свелась к чисто охранительным мероприятиям «внешнего порядка и личной безопасности».

Отсутствие четко выраженной позиции по отношению к возникающим социально-трудовым конфликтам было связано с различными подходами в решении рабочего вопроса, сложившимися между двумя ведомствами: Министерством финансов и Министерством внутренних дел.

Министерство внутренних дел, в свою очередь, секретным циркуляром от 12 августа 1897 года предписывало полиции «выяснять причины рабочих волнений и устранять по возможности поводы к неудовольствиям в тех случаях, когда рабочие имеют основания жаловаться на притеснения или несправедливость фабрикантов и фабричной администрации»³.

Помощник шефа жандармов генерал-лейтенант А. И. Пантелеев в марте 1898 года докладывал на имя императора Николая II о тяжелом положении рабочих и предлагал меры по его улучшению, что должно было предотвратить возникновение волнений рабочих. В докладе констатировалось: «Сопоставляя труд рабочего, отдающего фабрике все свои жизненные силы, с тем, что дает ему фабрика, располагающая громадными капиталами и обязанная своим цветущим состоянием труду того же рабочего, нельзя не прийти к заключению, что на долю рабочего выпадает слишком мало. Заботы о рабочем в смысле улучшения его положения должны быть направлены прежде всего на увеличение его заработка как материального его обеспечения»⁴.

¹ Власть и реформы. От самодержавной к советской России.

² См.: СБУПРпоФИ. Вып. I–II. С. 40 ; СБУПРпоФИ. Вып. III. С. 50–51.

³ Шепелев Л. Е. Царизм и буржуазия во второй половине XIX века. Л., 1981. С. 243.

⁴ Там же.

Пантелеев полагал необходимым провести коренные изменения в отношении «наблюдения за фабричным людом», которое, по его мнению, было совершенно недостаточным. Наиболее действенной мерой он считал безотлагательное создание в каждом фабричном центре вооруженной полиции с обязанностью «надзора за соблюдением на фабриках и заводах правил внутреннего распорядка», расходы на ее содержание полностью возложив на фабрикантов. За фабричной инспекцией предполагалось оставить «чисто техническую часть»¹.

Предложения Пантелеева были отклонены на официальном уровне. Решающую роль сыграло заявление С. Ю. Витте о том, что при принятии схемы Пантелеева по «рабочему вопросу» ее пришлось бы распространить и на отношения между крестьянами и поместным дворянством².

В дальнейшем Министерство финансов отошло от политики патернализма по отношению к рабочим, в то время как Министерство внутренних дел, напротив, сохранило охранительно-попечительный курс. Свое законченное выражение он найдет в «полицейском социализме», или зубатовщине — политике, главным идеологом и проводником которой станет начальник Московского охранного отделения С. В. Зубатов.

В этот период и в Министерстве финансов, и в Министерстве внутренних дел разрабатывались и осуществлялись разного рода проекты и меры охранительного толка. Среди них — заключение о необходимости введения системы «особых старост в промышленных заведениях» («Совещание о мерах к обеспечению на фабриках и заводах спокойствия» в Министерстве финансов, апрель 1901 г.). Предполагалось, что основной функцией фабричных старост станет «разрешение конфликтов между рабочими и предпринимателями по вопросам найма, условий труда и быта, переговоры с администрацией и представителями фабричной инспекции».

В 1902 году в Швейцарии в типографии Российской социал-демократической рабочей партии была опубликована «Записка Министерства финансов о разрешении стачек». К ней прилагалась статья Ю. О. Мартова «Новая победа русских рабочих»³. Ознакомившись

¹ *Шенелев Л. Е.* Указ. соч. С. 244.

² *Гиндин И. Ф.* Об основах экономической политики царского правительства в конце XIX — начале XX в. // *Материалы по истории СССР*. М., 1959. Т. VI : Документы по истории монополистического капитализма в России. С. 208.

³ См.: Самодержавие и стачки : записка Министерства финансов о разрешении стачек / соч. Л. Мартова ; Рос. с.-д. рабочая партия (РСДРП). Женева : Тип. Лиги рус. рев. социал-демократии, 1902.

с данным документом, можно проанализировать позицию умеренного крыла в правительственном лагере по отношению к забастовкам как к методу разрешения конфликта. Отмечая равенство предпринимателя и работника при заключении трудового договора, авторы записки констатировали, что существующая в реальности значительная разница в общественном положении между предпринимателями и работниками не позволяет последним пользоваться предоставленными им правами. Все это вело к злоупотреблениям со стороны хозяев, что и вызвало выступления рабочих 1884–1885 годов. В записке признавалось, что Закон от 3 июня 1886 года был призван смягчить социально-трудовые конфликты, устранить злоупотребления со стороны работодателей. Практика последующих 11 лет показала, что данный закон не смог существенно повлиять на предотвращение социально-трудовых конфликтов. Авторы записки справедливо заявляли о неодинаковой ответственности сторон за прекращение трудовых отношений. Работодатель при неправильном досрочном расторжении трудового договора отвечал в гражданском порядке, рабочий же, бросивший работу, карался уголовным наказанием — арестом до одного года. Все это порождало у рабочих чувство несправедливости закона.

В записке отмечалось: «Трудно в самом деле понять, почему все вообще люди, отдающие в наем свой труд на началах свободного договора, могут оставить до истечения срока найма невыгодное для них место, рискуя при этом лишь гражданской ответственностью, тогда как фабрично-заводской рабочий за совершенно такой же проступок подвергается наказанию уголовному»¹. В документе предлагалось не отождествлять прекращение работ рабочими с нарушением общественного порядка. Нанесение ущерба работодателю от прекращения работ не являлось, по мнению автора, угрозой общественной безопасности. Исходя из этого, авторы записки критически оценивали существование ст. 51 Устава о наказаниях, налагаемых мировыми судьями, так как она:

- 1) противоречила основным началам уголовного права;
- 2) устанавливала уголовную ответственность для фабрично-заводских рабочих, не касаясь остальной части работников;
- 3) содержала в себе неправильное понимание того, что прекращение работы предприятия само по себе составляло нарушение общественного порядка;

¹ Самодержавие и стачки... С. 10.

4) карала не за факт нарушения общественного порядка, а за возможность такового;

5) оставляла безнаказанными случаи прекращения работы предприятий по вине предпринимателей вследствие их материальной небеспеченности, но устанавливала уголовную ответственность для рабочих в подобных ситуациях;

6) устанавливала возможность привлечения рабочих к ответственности по заявлению фабрикантов как частных лиц;

7) порождала среди фабрично-заводских рабочих прочное убеждение в несправедливости законодательства¹.

В записке приводились примеры возникновения стачек, некоторые из них были специально спровоцированы предпринимателями. Иногда предприниматели по коммерческим или техническим соображениям были заинтересованы во временном прекращении работ или сокращении производства. Создавая невыносимые условия, работодатель пользовался забастовкой как законным правом на увольнение рабочих, нанимая затем только ту часть, которая была ему необходима. Имели место довольно редкие случаи, когда стачки вызывались предпринимателями искусственно.

Рабочие и фабриканты несли примерно одинаковые убытки от забастовок, но, учитывая разницу в экономическом положении предпринимателей и работников, потери последних были намного больше. Таким образом, авторы записки предлагали смягчить ответственность рабочих за участие в забастовках, оценивая это не как уголовное, а как чисто гражданское правонарушение. По их мнению, проблема состояла в том, что всякая забастовка рассматривалась властями не как естественное экономическое явление, а как нарушение общественного порядка, политическое выступление. Это мешало выяснить истинные причины забастовки, отделить законные требования от незаконных, принять меры для того, чтобы стороны могли заключить мирное соглашение.

Полицейские власти исходили из того, что, несмотря на истинные причины социально-трудового конфликта, забастовка должна быть прекращена немедленно. Для выхода трудящихся на работу применялись все меры по их запугиванию: принудительный расчет, аресты, высылки, использование военной силы. Справедливости ради необходимо отметить, что полиция оказывала давление и на работодателей, понуждая их к уступкам рабочим, чтобы добиться скорейшего возобновления работ и восстановить нарушенный порядок.

¹ Самодержавие и стачки... С. 14.

И в том и в другом случае действия полиции только усугубляли ситуацию. В первом случае репрессии озлобляли рабочих и мешали выяснению истинных причин конфликта. Аресты и использование против бастующих казаков или воинских подразделений препятствовали выполнению даже законных требований рабочих. Во втором случае действия полиции создавали у трудящихся представление о выгодности забастовки, так как давление власти на работодателя вело к выполнению им даже незаконных требований. Это вызывало забастовки на других предприятиях, что вело к эскалации конфликта и возврату к репрессиям со стороны власти.

Анализируя случаи противоправительственной пропаганды в условиях забастовок, авторы записки указывали, что «подавляющее число забастовок проистекает из чисто экономических, местных, своих собственных и, если можно так выразиться, кровных причин, ничего общего с преступной пропагандой не имеющих...»¹.

Выводы Министерства финансов заключались в предложении законодательного разрешения забастовок и создания рабочими своих представительных органов. Однако эти предложения не были восприняты в правительстве. Напротив, началась реализация другого проекта, автором которого стал начальник Московского охранного отделения полковник С. В. Зубатов. Основным мотивом его действий было стремление не допустить возникновения профсоюзов. По его мнению, это было опасно для существующей политической системы. Исходя из этого, Министерство внутренних дел попыталось решить рабочий вопрос в административном порядке, поставив рабочее движение под влияние полиции. Зубатовские организации стремились удержать рабочих в рамках чисто экономических требований, как это делалось в Англии. Однако «английские стачки» в России не прижились.

Несмотря на первоначальный успех зубатовских организаций, они сталкивались с серьезными проблемами в среде как работников, так и предпринимателей. Исторический опыт научил обе стороны конфликта выступать с позиции силы. Административное вмешательство полиции только усугубляло ситуацию, так как оно было непредсказуемым по своим результатам. Непредсказуемость в разрешении конфликтов пугала предпринимателей и ставила в двойственное положение полицию. «Полицейские профсоюзы» С. В. Зубатова не могли справиться с ситуацией, а только загоняли конфликт внутрь. Беспомощность полиции в профилактике конфликтов проявилась весной

¹ Самодержавие и стачки... С. 26.

летом 1902 года, когда произошли массовые забастовки на московских предприятиях с требованиями повышения заработной платы.

Самым провальным стало событие, произошедшее в Санкт-Петербурге и вошедшее в историю под названием «Кровавое воскресенье». Локальный социально-трудовой конфликт, связанный с увольнением нескольких рабочих с Путиловского завода, послужил поводом к организации всеобщей забастовки и манифестации рабочих, двинувшихся к Зимнему дворцу. События 9 января 1905 года хорошо известны. Расстрел рабочих не только стал крахом непродуманной и авантюристической политики МВД, но и вывел социально-трудовые конфликты на новый уровень.

2.4. ФОРМИРОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ КАПИТАЛИЗМА В РОССИИ

Увеличение количества социально-трудовых конфликтов после отмены крепостного права и начала становления крупной промышленности в России потребовало внесения изменений в трудовое законодательство.

В 1870 году была утверждена Комиссия по урегулированию отношений найма под руководством графа Н. П. Игнатъева, которой было поручено разработать проект устава о найме рабочих. Комиссия особо высказалась о стачечном движении. При этом она оставалась на дореформенных позициях по отношению к выступлениям рабочих. В ее записке говорилось: «По всестороннем обсуждении вопроса о стачках, комиссия пришла к тому убеждению, что на стачки рабочих следует смотреть как на *вымогательство*, которое не может быть оставлено без взыскания. Закон наш наказывает ссылкой в Сибирь на поселение принять на себя какие-либо невыгодные обязательства или отказаться от какого-либо законного права, когда таковое требование было сопровождается угрозами или насильственными действиями. Прекращение рабочими работ с целью принудить хозяина на уступки, противные добровольно заключенному договору, заключает в себе все признаки вымогательства или принуждения, за исключением употребления в дело угрозы физической силою. Но недостаток этого последнего признака вполне восполняется в стачке теми последствиями, которыми грозят стачкующимся лица не соглашающемуся выполнить их незаконные требования. Последствия

эти заключаются в угрозе прекратить работы, а прекращение работ грозит остановкой действий всей фабрики или завода, ставит фирму в невозможность удовлетворить частным или казенным заказам, заставляет платить огромную неустойку и может довести заведение до положительного разорения. В силу этих соображений, комиссия признала необходимым не только сохранить постановление ст. 1385 (ранее 1792) Уложения о наказаниях, но и развить это постановление еще подробнее, усилив наказание за те из стачек, которые представляются особенно опасными»¹.

В 1874 году была учреждена комиссия для разработки нового закона о преступных сообществах. В первую очередь она обратила свое внимание на сообщества, «сеющие вражду между рабочими и предпринимателями». В своих пояснениях комиссия пыталась выявить глубинные причины возникающих социально-трудовых конфликтов. По мнению авторов пояснений, «с тех пор, как большая часть видов ремесленного труда организовалась в правильно устроенные фабрики и явилась масса лиц, стоящих между хозяевами и рабочими, управляющих этими фабриками на иерархическом начале, хозяин стал в совершенно иные отношения к рабочим, и приобретенное им богатство дало возможность увеличить уровень его развития и образования, и таким образом хозяин сделался как бы чужим для рабочих, интересы их разделились. Хотя на самом деле обоюдная зависимость хозяина и рабочих все-таки продолжает существовать, но эта зависимость потеряла свою прежнюю очевидность. На это явление, как кажется, должно смотреть, как на одну из причин того почти враждебного отношения, в котором стоят в большинстве государств Западной Европы рабочие к своим хозяевам... Приписывая все свое несчастье зависимости от капитала, рабочий очевидно прежде всего устремляется против капитала и лиц, владеющих им, а так как эта зависимость более или менее обща всем рабочим, то последние являются целым отдельным классом, всегда готовым на борьбу с классом хозяев или капиталистов. Опасность последствий подобной борьбы, направленной на весь социальный строй, очевидна. Без сомнения, положение нашего рабочего класса еще не представляет такой опасности; у нас далеко еще не образовался тот рабочий пролетариат, который составляет одно из существующих зол Западной Европы, но тем не менее подобные явления, как, например, международное общество рабочих, нельзя совершенно игнорировать. Человек, снискивающий

¹ Прокопович С. Н. К рабочему вопросу в России. СПб. : Е. Д. Кускова, 1905. С. 51.

средства лишь поденным трудом, легко может поверить самым нелепыми иллюзиям, если эти иллюзии представляют ему будущее в розовом цвете. Поэтому таких лиц, в особенности если они не обладают достаточным развитием, весьма легко ввести в заблуждение. С этой именно стороны представляет опасность и для России существование общества, поставившего себе целью возбуждение рабочего класса против класса хозяев»¹.

В том же 1874 году ст. 318 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных получила дополнение, которое предусматривало ответственность за участие в сообществе, имеющем целью «возбуждение вражды между хозяевами и рабочими, а равно возбуждение к устройству стачек».

Однако репрессивные меры не могли подавить рост социально-трудовых конфликтов. Первая половина 1880-х годов ознаменовалась небывалыми для России забастовками. К ним можно отнести забастовку на Никольской мануфактуре в Орехово-Зуеве, закончившуюся административной высылкой 800 человек.

Правительство вынуждено было провести расследование причин фабричных беспорядков, в ходе которого было установлено, что «эти беспорядки не имели вовсе случайного характера, а обусловливались неправильными отношениями между фабрикантами и рабочими». Хозяева некоторых фабрик произвольно нарушали условия заключенных ими договоров, злоупотребляли вычетами и штрафами в такой мере, что иногда рабочим выдавалось вместо условленной заработной платы лишь 60 % от нее, обязывали своих рабочих приобретать необходимые им продукты из фабричных лавок, откуда эти продукты отпускались по чрезмерно высоким ценам².

С целью предотвращения забастовок и беспорядков с Высочайшего соизволения была учреждена особая комиссия из представителей заинтересованных ведомств под председательством сенатора Плеве, которая разработала проект «Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и об отношениях хозяев оных к работающим у них людям». Важно отметить, что деятельность комиссии вызвала нарекания со стороны представителей бизнеса. В своей докладной записке в Министерство финансов петербургские фабриканты и заводчики упрекали правительство за то, что оно слишком оперативно реагирует на проявление рабочих выступлений. Авторы

¹ Об объяснениях редакционной комиссии по проекту уголовного уложения. СПб., 1895. Т. II. С. 180–181.

² Отчет по делопроизводству Государственного совета за 1886 г. СПб., 1888. С. 427, 428.

записки отмечали, что рабочие слишком хорошо «помнят даты стачек и даты узаконений по рабочему вопросу»¹.

В проекте комиссии Плеве предлагалось удовлетворить некоторые из тех требований рабочих, из-за которых возникали конфликты. Так, устанавливалось, что оплачивать труд рабочих можно только деньгами, а не натурой, и в четко обозначенные сроки, которые прописывались в расчетных книжках. Расчет должен был производиться не реже одного раза в месяц при найме рабочих на срок более одного месяца и не реже двух раз в месяц при найме на неопределенный срок. В проекте определялись случаи, при которых работодатель мог штрафовать рабочих, основания для начисления штрафов, назначение штрафных денег². Контроль за соблюдением правил возлагалось на фабричную инспекцию.

Одновременно с этим проект устанавливал наказания за участие рабочих в стачках и их ответственность за расторжение договора о найме без законных причин. В основу карательных постановлений проекта были положены следующие соображения: «Порождаемые (фабричным наймом) отношения между массами рабочих и крупными промышленными предприятиями не только затрагивают важные экономические интересы страны, но, в случаях возникновения столкновения между этими сторонами, легко становятся почвою, на которой возникают явления, потрясающие общественный порядок. При таком значении сих отношений было бы недостаточно определить в законе взаимные права и обязанности фабрикантов и рабочих и представить тем и другим искать, когда их интересы нарушены, удовлетворения в порядке гражданском, но необходимо установить уголовные кары за допускаемые тою и другою из сторон злоупотребления и нарушения правил о найме, могущие служить источником фабричных беспорядков»³.

Правила, разработанные комиссией В. К. Плеве, после их рассмотрения министерствами внутренних дел и финансов, а затем Государственным советом, были приняты в качестве Закона от 3 июня 1886 года. В дополнение к установленной раньше ответственности для рабочих, участвовавших в коллективных действиях протеста, Уложение о наказаниях дополнялось введением ареста работника на один месяц за самовольный отказ от работы. В соответствии со ст. 1358 Уложения за прекращение работ на фабрике или заводе

¹ *Скаржинский Л. Б.* Забастовки и рабочие сотоварищества. СПб., 1905. С. 290.

² Отчет по делопроизводству Государственного совета за 1886 г. С. 431.

³ Там же. С. 433–434.

с целью принуждения фабрикантов или заводчиков к «возвышению» заработной платы или изменению других условий найма до истечения срока последнего, виновные подвергались: подстрекатели к началу или продолжению стачки — заключению в тюрьме на срок от четырех до восьми месяцев, прочие участники — заключению в тюрьме на срок от двух до четырех месяцев. Участники стачки, прекратившие таковую и приступившие к работам по первому требованию полицейской власти, освобождались от наказания.

В то время как ст. 1358 карала арестом соглашение («стачку») рабочих прекратить работу независимо от того, было ли это соглашение осуществлено, новый закон сохранил это наказание только для стачки, не сопровождавшейся действительным прекращением работы. В случае же прекращения работы наказание значительно ужесточалось, если только участники стачки не приступали к работе по первому требованию полиции. Необходимо отметить, что в законе существовало двойное толкование ст. 1358, так как в одном случае наказанию подвергались рабочие, только намеревавшиеся составить соглашение об участии в забастовке. В другом случае даже исполнение этого намерения не наказывалось при условии прекращения забастовки по первому требованию полиции¹.

Двумя другими статьями, внесенными в Уложение о наказаниях уголовных и исправительных Законом от 3 июня 1886 года, предусматривалась ответственность за повреждение имущества участниками стачки и посягательство на свободу труда желающих работать. В соответствии с нововведениями, участники стачки, повредившие или уничтожившие имущество предприятия или имущество лиц, служивших на предприятии, подвергались: подстрекатели или руководители толпы — к тюремному заключению на время от восьми месяцев до одного года и четырех месяцев, а прочие участники — к тюремному заключению на время от четырех до восьми месяцев. Лидеры забастовки, действовавшие посредством насилия или угроз, подлежали тюремному заключению от восьми месяцев до одного года и четырех месяцев.

Кроме постановлений о коллективном прекращении работы, внесенных в Уложение о наказаниях уголовных и исправительных, Закон 3 июня 1886 года дополнил Устав о наказаниях, налагаемых мировыми судьями, статьей об индивидуальном отказе от работы. За самовольный отказ до истечения срока найма и в случае неопределенного

¹ Записка Совета съездов горнопромышленников в Уральской области по рабочему вопросу на Урале. СПб., 1906. С. 18.

срока найма без предупреждения за две недели рабочий подвергался аресту на срок до одного месяца. Данная статья находилась в явном противоречии с характером тех отношений между предпринимателем и работником, которые являлись результатом добровольного соглашения и могли определяться лишь на основе гражданского права. Однако мотивом ее введения являлись соображения полицейского характера. Предполагалось, что недостаточное обеспечение при исполнении трудового договора может угрожать общественному порядку. Однако следует отметить, что для хозяев предприятий была установлена только имущественная ответственность, когда признавалось, что своими неправильными действиями они угрожали общественному порядку и спокойствию. Никакой параллельной статьи об ответственности для работодателей ни в Уложении, ни в Уставе не имелось¹.

Закон от 14 июня 1889 года дополнил существующую статью аналогичным постановлением относительно ответственности сельских рабочих за самовольный уход с работы, где предусматривался один месяц ареста².

Академик И. И. Янжул так охарактеризовал политику Министерства финансов по отношению к рабочим и предпринимателям в период конфликтов: «Вместо того, чтобы идти навстречу справедливым желанием рабочих получить некоторый голос и свободу в своих отношениях к хозяевам и вообще дать им мирным путем некоторые человеческие права (соглашений, коалиций и пр.), политика нашего Министерства финансов всегда решительно становилась на сторону интересов хозяев, чем насаждала в рабочих глухое недовольство и приводила к беспорядкам, а в конце концов привела к революции. <...> Между этим министерством, которому у нас были подведомственны до последнего времени одинаково промышленность, торговля и финансы, и промышленниками, в широком смысле купечеством, всегда существовало как бы молчаливое соглашение: „мы вам даем деньги, а вы нас за это не очень тесните насчет рабочих“»³.

В целом Закон 1886 года имел ограниченную область применения. За 20 лет его действия было зафиксировано только 600 случаев привлечения рабочих к ответственности за неисполнение трудового договора. Равным образом отсутствовала фактическая возможность привлекать к уголовной ответственности всех участников забастов-

¹ Литвинов-Фалинский В. П. Указ. соч. С. 144.

² См.: Внутреннее обозрение // Вестник Европы. 1886. Кн. 9. С. 360–362.

³ Янжул И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. С. 210, 213.

ки. Только в 1895 году, по данным «Свода отчетов фабричных инспекторов», число участников стачек составило 31 195 человек. Власти не могли посадить столько людей под арест, а рабочие, понимая бессилие полиции в борьбе с массовыми выступлениями, всегда стремились к проведению акций с привлечением большого количества участников.

В то же время, так как каждая забастовка рассматривалась как преступление, полиция, стремясь пресечь «преступление» рабочих, применяла все доступные меры для прекращения стачек: принудительный расчет, аресты, высылки, привлечение военной силы. В некоторых случаях полиция прибегала к давлению на работодателей, принуждая их выполнять требования рабочих¹.

Таким образом, особенностью данного периода является перенос государством центра тяжести в преодолении конфликтов с уголовных репрессий на репрессии в административном порядке.

По убеждению правительства, именно административные мероприятия могли более эффективно влиять на урегулирование трудовых конфликтов. Эти выводы подтверждались и известными учеными-правоведами. Например, академик В. П. Безобразов в своих исследованиях проводил мысль, что «у нас рабочий вопрос в том виде, как он существует в Западной Европе, еще не проявился и мог бы быть только искусственно возбужден в умах рабочих бюрократическими вторжениями в их экономические отношения к хозяевам, хотя бы даже с благонамеренными желаниями возвысить их благосостояние»².

Опираясь на данные выводы, правительство не стремилось менять свое отношение к происходившим в России социально-трудовым конфликтам. На практике оно продолжало вмешиваться в споры на стороне работодателей.

5 декабря 1895 года Министерство финансов разослало специальный циркуляр для фабричных инспекторов, в котором говорилось: «В нашей промышленности преобладает патриархальный склад отношений между хозяином и работником. Эта патриархальность во многих случаях выражается заботами фабриканта о нуждах рабочих и служащих на фабрике, в попечениях о сохранении ладу и согласия, в простоте и справедливости во взаимных отношениях. Когда в основе таких соглашений лежит закон нравственности и христианского

¹ Записка Совета съездов горнопромышленников в Уральской области по рабочему вопросу на Урале. С. 18.

² Янжул И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. С. 4.

чувства, тогда не приходится прибегать к писаным законам. В России, к счастью, не существует рабочего класса в том смысле и значении, как на Западе, и потому не существует и рабочего вопроса; и тот и другой не будут и не могут иметь у нас почвы для своего рождения, если рядом с проведением заботливости фабрикантов к благополучию рабочих вы приложите со своей стороны все старания к утверждению законности и нравственного долга среди рабочих. Как люди ясно понимающие важность лежащих на вас обязанностей, как люди образованные и близко знакомые с фабричным бытом, вы должны пользоваться каждым подходящим случаем, чтобы внушить рабочим, что не только незаконность притязаний, но даже стремление к достижению законных прав, но противозаконным или насильственным путем, будут неизбежно приводить не к улучшению, а к ухудшению положения, ибо правительство при таких обстоятельствах не может допустить осуществления желания рабочих, даже в том случае, если бы фабриканты, под влиянием угрозы или по добродушию, изъявили согласие на уступки, и закон призван одинаково ограждать, как фабрикантов, так и рабочих»¹.

Однако данные постулаты опровергались ростом рабочего движения. 1895 год считается поворотным в его истории в России. Именно с этого года в разрешении социально-трудовых конфликтов рабочие стали прибегать к европейским формам. До этого выступления носили преимущественно оборонительный характер, сопровождаясь беспорядками, в них отсутствовали определенный план действий и конкретные требования. С 1895 года, как было засвидетельствовано комиссией, расследовавшей причины прошедшей в Петербурге забастовки, поведение рабочих в конфликтах характеризовалось стойкостью, дисциплиной и мирным развитием. В 1895–1904 годах забастовки сопровождались беспорядками только в 71 случае².

Однако новые реалии не повлекли за собой принципиальных изменений в стратегии поведения представителей власти в случае возникновения социально-трудового конфликта. Позиция Министерства финансов была отражена в циркуляре от 8 апреля 1897 года. В нем стратегия разрешения конфликтной ситуации выражалась в следующих рекомендациях: «При возникновении стачки или забастовки надлежит принять меры к убеждению рабочих немедленно возобновить прерванные работы, разъяснив им всю строгость наказания, которо-

¹ *Озеров И. Х.* Политика по рабочему вопросу в России за последние годы. М. : Т-во И. Д. Сытина, 1906. С. 24–25.

² *Leites K.* Die Streiks in Russland. Zurich, 1909. P. 19–21, 63, 64.

му они подлежат за незаконные действия, и объявив, что заявления их не могут быть принимаемы и рассматриваемы до тех пор, пока они не преступят к обычным занятиям и не прекратят беспорядка, запрещенного законом»¹.

Эта же позиция о недопущении уступок фабрикантов в случае незаконных форм требований работников была подтверждена и в циркуляре от 26 марта 1902 года².

Еще более энергично действовало Министерство внутренних дел. Пункт 5-й из циркуляра от 12 августа 1897 года обязывал полицию «в случае возникновения стачки или забастовки принимать меры, при посредстве чинов подлежащей инспекции или соответствующего начальства, к немедленному рассмотрению причин забастовки и к миролюбивому соглашению сторон, буде же соглашения не последует, то назначить забастовщикам кратчайший срок стать вновь на работу или получить расчет и, по истечении этого срока, всех не ставших на работу иногородних рабочих, прекративших работы с соблюдением законных сроков, удалять безотлагательно в места родины или прописки, тех же иногородних рабочих, которые забастуют с нарушением сроков найма, удалять по этапу». Седьмой параграф предписывал сообщать о бастующих иностранных рабочих, участвующих в стачке, в Министерство внутренних дел для их высылки за границу³.

Следует обратить особенное внимание на завершающую часть циркуляра. Министр внутренних дел рекомендовал во всех случаях стачек вести дела с учетом тех соображений, что судебное преследование «не всегда бывает возможно ввиду частого отсутствия всех признаков преступления <...> а также ввиду того, что означенные статьи закона, налагая на виновных наказания, не сопряженные с лишением или ограничением прав, не обязывают судебного следователя подвергать обвиняемых содержанию под стражей, особенно по окончании следственного производства»⁴. Таким образом, полиции предписывалось применять к рабочим карательные меры, даже если с точки зрения закона они были невиновны и не совершали противозаконных действий.

Практика применения карательных мер показала, что они мало способствовали успокоению рабочих. Наоборот, существующее законодательство провоцировало работников на более решительные

¹ Полянский Н. Н. Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права. М., 1909. С. 240.

² Озеров И. X. Указ. соч. С. 28.

³ Полянский Н. Н. Указ. соч. С. 241.

⁴ Там же.

действия, сопровождавшиеся политическими требованиями. Понимание необходимости отмены запретительного закона о стачках проявилось в 1902 году, когда Министерство финансов получило на рассмотрение проект законопроекта о пересмотре статей закона, карающих забастовки и досрочные расторжения договора о найме.

В записке Министерства финансов «О пересмотре статей закона, карающих забастовки и досрочные расторжения договоров о найме, и о желательности установления организации рабочих в целях самопомощи» говорилось, что наказание работников за вероятные беспорядки является малоэффективным способом предотвращения конфликтов. По мнению авторов, трудящиеся, отказываясь от работы до истечения срока найма, оставляли в полной неприкосновенности личность хозяина и не покушались на его предпринятие. Если следствием поступка рабочих стали убытки хозяина, то это было сопоставимо с убытками от срыва поставок по установленной цене, что само по себе не являлось преступлением. Следовало также, что хозяин не всегда нес убытки от забастовки рабочих, а иногда даже получал от этого прибыль. Это случалось, если предпринимателю по причине ситуации на рынке или техническому состоянию производства (ремонт или переоборудование) было выгодно временно приостановить работу или сократить производство. В таких случаях забастовка только способствовала планам хозяев предприятия. Представлялось крайне сомнительным, что работники решались на столь убыточные для них действия без достаточных к тому поводов. Применение же репрессивных мер по отношению к работникам не удерживало их от забастовок, которые носили объективный характер и не имели ничего общего с боязнью преследований со стороны власти. В целом авторы документа оценивали забастовку как «совершенно естественное явление, органически связанное с современными экономическими условиями промышленной жизни»¹.

По сути, это была эволюция в сторону европейской практики, где уже сформировалось иное отношение к забастовочному движению и трудовым конфликтам в целом. Так, по мнению итальянского ученого А. Салюччи, «отрицать право стачек из опасения, что они могут сопровождаться беспорядками и насилиями, — это все равно, что запрягать разводив огонь, потому что он иногда обжигает»².

¹ Самодержавие и стачки... С. 20.

² Салюччи А. Теория стачки. СПб. : С. Е. Корнев, 1906. С. 20.

Далее составители записки утверждали, что если бы органы полиции не пресекали забастовки как преступление, то без полицейского вмешательства конфликты между рабочими и предпринимателями гораздо чаще улаживались бы мирным путем. По мнению автора, «история забастовок, происходивших в течение последнего десятилетия, дает много примеров того вреда, который является результатом стремления к быстрому подавлению возникших осложнений какой бы то ни было ценою. Поспешно произведенные аресты вызывали иногда такое озлобление среди спокойных до сего рабочих, что приходилось пускать в дело казаков, после чего, конечно, не могло быть и речи об удовлетворении даже законных пожеланий забастовавших»¹. Записка заканчивалась проектом карательных статей о насилии, угрозах или «обезглавливании», учиняемых кем-либо с целью стеснения чьей-либо свободы труда или оказания влияния на определение условий найма.

Однако в 1902 году, когда во главе МВД стоял В. К. Плеве, трудно было надеяться на разрешение рабочих коалиций и забастовок. Лейтмотив политики Плеве ясно прозвучал в его словах: «Правительство не должно забывать о надлежащем охранении интересов фабрикантов, тем более что последние бесспорно составляют класс, ближайшим образом заинтересованный в охранении общественного порядка. Указанное обстоятельство должно особенно побуждать благоразумное правительство опираться на этих лиц при ведении различного рода мероприятий в области фабричного законодательства»².

22 марта 1903 года было издано Уголовное уложение. Согласно новому закону забастовки продолжали преследоваться. В объяснительной записке редакционной комиссии отмечалось, что государство не может оставаться безучастным к рабочим, участвовавшим в забастовке и тем самым добровольно оказавшимся в тяжелом положении. Однако наказуемость забастовок, по мнению комиссии, была необходима, так как она создавала «взволнованную, материально стесненную толпу», которая легко могла сделаться «орудием, сознательно или бессознательно, значительных общественных беспорядков и даже преступлений».

Этот довод имел определенную поддержку в общественном мнении. Действительно, многие забастовки сопровождались беспоряд-

¹ Самодержавие и стачки. С. 24.

² Отчет по делопроизводству Государственного совета за сессию 1902–1903 гг. Т. 1. СПб., 1904.

ками, разрушительными действиями рабочих на фабриках, а иногда и в жилищах владельцев предприятий. Однако поведение русского рабочего не отличалось от поведения его европейского коллеги начала XIX века. Истинной причиной такого поведения было отсутствие профессиональных организаций, которые могли бы внести организованность и порядок в действия бастующих. Аресты же проявившихся в конфликте рабочих лидеров еще больше усугубляли ситуацию, делая ее неуправляемой. Оставаясь без лидеров, рабочие теряли самообладание, превращая конфликт в бунт. Учитывая это, в ст. 367 Уголовного уложения было предусмотрено наказание для рабочих, вошедших в соглашение о прекращении работы, если это могло неблагоприятно отразиться на интересах местного населения. Гораздо строже, чем участие в забастовке, наказывалось принуждение к ней через насилие над личностью или угрозы. Вместо тюрьмы ст. 509 предусматривала заключение в исправительном доме на срок до пяти лет¹.

ВЫВОДЫ

Возникновение, развитие и преодоление социально-трудовых конфликтов в пореформенный период происходило в новых социально-экономических и политических условиях. Отмена крепостного права способствовала формированию рабочего класса, выступления которого приобретали все более организованный характер. Под влиянием рабочего движения правительство и бизнес были поставлены перед необходимостью выработки новой стратегии поведения при разрешении социально-трудовых конфликтов. Учитывая форму государственной власти в Российской империи, любые изменения в системе социально-трудовых отношений зависели от решений узкого круга лиц. Именно этим объясняется крайне низкая эффективность реализации законодательной деятельности в области профилактики и разрешения социально-трудовых конфликтов.

Высшая управленческая бюрократия долгое время не воспринимала рабочее движение как самостоятельную экономическую и политическую силу, отказывая ей даже в элементарных социально-экономических правах. Противоречия между Министерством финансов и Министерством внутренних дел в отношении рабочего вопроса

¹ Извлечение из Особого журнала Комитета министров. 28-го и 31-го января 1905 года // Право. 1905. № 9. С. 653.

не давали возможности в полной мере реализовать на практике принимаемые законы о регулировании социально-трудовых отношений. Принятие законов не сопровождалось разработкой механизмов реализации и контроля за их исполнением. Учрежденная для данных целей фабрично-заводская инспекция превратилась в бюрократический придаток карательной полицейской системы. Именно нежелание власти менять существующее карательное законодательство, связанное с разрешением социально-трудовых конфликтов, способствовало появлению незаконных, провокационных по сути решений по преодолению социально-трудовых конфликтов. К ним прежде всего необходимо отнести политику «полицейского социализма», которая была реализована по инициативе С. В. Зубатова. Стремление власти решать конфликтные вопросы на предприятиях с помощью административного вмешательства полиции, а не по закону порождало у рабочих веру в возможность решения социально-трудовых конфликтов путем апелляции к органам власти. Однако чисто административное регулирование социально-трудовых конфликтов, не принимающее в расчет экономические и юридические последствия их принятия, не только не способствовало преодолению конфликтов, а, напротив, ставило власти в безвыходное положение. В целом власть оказалась не готова к осознанной выработке эффективной стратегии преодоления социально-трудовых конфликтов.

Необходимо отметить, что представители предпринимательских кругов не стремились к социальному диалогу с рабочими. Первоначально при отсутствии рабочего законодательства они были склонны поддерживать карательные акции власти при выступлениях рабочих. Только из-за возрастающих убытков со стороны бастующих работников часть предпринимателей выступила с предложениями о создании условий для диалога между работниками и работодателями. Однако Министерство внутренних дел не было склонно «демократизировать» социально-трудовые отношения.

Рабочие со своей стороны были сильнее всех заинтересованы в успешном развитии социального диалога. Одними из их главных требований являлись признание права на забастовку и организация рабочих объединений, что предоставило бы им эффективные средства воздействия на работодателя. Отсутствие данных прав политизировало рабочее движение, поднимая рабочий вопрос на новый уровень.

Глава 3

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТИТУЦИОННОЙ МОНАРХИИ (1905 — февраль 1917 г.)

3.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАЗРЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Первая русская революция 1905–1907 годов существенно повлияла на развитие социально-трудовых конфликтов. Политические изменения, последовавшие за принятием царского Манифеста 17 октября 1905 года, привели к признанию профессиональных союзов, права работников на проведение экономических забастовок (хотя и с серьезными ограничениями). Все это способствовало изменению в расстановке сил сторон социально-трудовых конфликтов. Действия рабочих приобретали все более организованный и последовательный характер. Наличие профсоюзов позволяло работникам мобилизовать свои ресурсы, грамотно сформулировать требования и умело использовать различные формы борьбы.

Профессиональное движение отставало в темпах развития и в организационном отношении. Крупные профсоюзы были созданы только после спада политической борьбы ноября-декабря 1905 года. Основная часть профсоюзов была создана в 1906–1907 годах.

На январь 1907 года в Европейской части России — без учета Сибири, Прибалтики, Финляндии, Польши и Кавказа — насчитывалось 652 союза с 245 335 членами. Это составляло 3,5 % от числа всех занятых в производстве.

На первом месте по организованности шли печатники — 48 %, на втором металлисты — 8,6 %. В остальных союзах доля организованных была значительно меньше. По производствам размеры союзов были различными. Централизованные союзы — металлисты, текстильщики, печатники — стояли на первом месте:

- у металлистов — 81 союз, 48 173 члена;
- у текстильщиков — 25 союзов, 37 214 членов;
- у торгово-промышленных служащих — 101 союз, 32 475 членов;
- у печатников — 71 союз, 28 654 члена¹.

¹ Очерки истории пролетариата СССР : Пролетариат царской России / Б. Б. Граве [и др.]. М., 1931. С. 215.

За этот же период было создано 46 межсоюзных объединений в крупных промышленных центрах.

Сравнение результатов стачечной борьбы в дореволюционный и революционный периоды, когда профсоюзы оказывали влияние на забастовочную борьбу, дает следующие результаты, представленные в табл. 8¹.

Таблица 8

**Сравнительные данные о забастовочном движении
в предреволюционный и революционный периоды**

Итоги стачек	1895–1904 гг.		1905 г.	
	Количество стачек	Количество бастующих (тыс.)	Количество стачек	Количество стачечников (тыс.)
В пользу рабочих	498	116,6	1949	377,7
Компромисс	384	84,0	2479	671,4
В пользу предпринимателей	802	222,6	1254	421,2

Анализ таблицы показывает, что революционный период дал большое количество успешных для рабочих стачек. После 1905 года произошло повышение заработной платы, особенно на крупных предприятиях, где забастовки носили организованный характер. На крупных предприятиях рабочие добились повышения зарплат на 20 %, на средних — на 12 % и на мелких — на 8 %. На ряде предприятий Москвы и Петербурга рабочие добились восьмичасового рабочего дня, замененного затем на девятичасовой.

Влияние профессионального движения на разрешение социально-трудовых конфликтов можно проиллюстрировать на примере стачечного движения в Центрально-промышленном районе в начале 1907 года. Первая областная конференция союзов рабочих по обработке волокнистых веществ, состоявшаяся в феврале 1907 года, в принятой резолюции признала «главным и наиболее действенным средством для поднятия экономического положения текстильных рабочих района областную забастовку»². При этом участники конференции выступили против отдельных забастовок как ослабляющих солидарные действия рабочих.

Забастовки охватили крупнейшие предприятия района. Главными требованиями бастующих были повышение зарплаты, выдача квартирных и наградных пособий, а также сокращение рабочего

¹ Очерки истории пролетариата СССР...

² Там же. С. 227.

дня. Предприниматели вынуждены были удовлетворить часть требований работников. В ряде случаев профессиональные союзы использовали зарубежный опыт в условиях социально-трудоового конфликта. Например, применялся так называемый «частичный способ забастовки», когда работники запускали станки на короткое время, чтобы избежать применявшегося фабрикантами увольнения в случае трехдневной неявки на работу.

В целом наличие профсоюзов позволяло выработать стратегию и тактику поведения работников в социально-трудоовом конфликте. Стачечная стратегия заключалась в том, чтобы выбрать наиболее выгодный момент для борьбы и выявить самое уязвимое место противника. Правильной стачечной стратегией определялись в каждом случае целесообразные методы борьбы: наступать сразу всем «фронтом», втягивая все имеющиеся силы, или вводить в бой один отряд за одним поочередно. Выбор той или иной стратегии определялся совокупностью социально-экономических и политических условий, при которых происходил социально-трудоовый конфликт: состояние промышленности и рынка труда, силы противника, степень организованности рабочего класса, финансовые ресурсы профсоюзных объединений, политическая ситуация в стране, боеспособность рабочего класса в данный период, международное положение и т. п. Стачечная тактика подчинялась стачечной стратегии и заключалась в том, чтобы на том или ином участке конфликта сохранять инициативу, не слишком забегать вперед, но и не отступать без необходимости.

По мере организационного и финансового укрепления профсоюзы стремились более эффективно использовать свои ресурсы. На первый план выходила необходимость планомерной подготовки каждого выступления. Это видно из постановления о стачках, принятого в 1907 году Первой Всероссийской конференцией рабочих печатного дела. В резолюции конференции говорилось: «Конференция полагает, что установить общую тактику ведения стачечной борьбы невозможно: эта тактика должна, прежде всего, отличаться гибкостью, должна соотносываться с особенностями места и времени борьбы... Единовременные выступления целых городов и областей, требующие особенного напряжения сил и средств рабочих организаций и крайне опасные для них в случае поражения, требуют самого осторожного к себе отношения, самого внимательного учета. <...> Целесообразно вести партизанскую войну, концентрируя ее одновременно в отдельных городах и предприятиях»¹.

¹ Лобок Д. В., Морозов В. Б. Профсоюзное движение: история, теория, практика : курс лекций. СПб. : СПбГУП, 2007. С. 142.

Используя зарубежный опыт, российские профсоюзы успешно применяли различные методы воздействия на работодателей. Некоторые стали создавать забастовочные фонды, выплачивая работникам содержание в период проведения стачки. Например, Московский союз работников и работниц по изготовлению одежды израсходовал в 1906 году 10 563 рубля из своего забастовочного фонда, добившись повышения заработной платы всех бастовавших на 5518 рублей в месяц.

Помимо классической стачки по отношению к «несговорчивым» работодателям широко применялся бойкот. Например, в июне 1906 года профсоюз рабочих сапожников и башмачников объявил бойкот рабочих мест, призвав «всех заготовщиков и заготовщиц не занимать мест бастующих товарищей мастерской Пеннопенн до удовлетворения их требований»¹.

Широкую известность получил случай с бойкотом газеты «Русь». Причиной конфликта работников типографии с хозяином газеты Г. Сувориным послужил его отказ в предоставлении им воскресного выходного дня, который был явочным порядком введен во всех петербургских газетах. В апреле 1906 года Союз рабочих печатного дела принял решение объявить бойкот газеты, призвав население не покупать данное издание, а рабочих-типографов — не занимать места бастующих. Под влиянием бойкота Г. Суворин был вынужден согласиться на признание воскресного отдыха для своих работников.

Профсоюзы использовали все известные формы бойкота. Например, во время проведения бойкота товаров фабрики по упаковке чая предпринимателя Высоцкого в Москве профсоюз железнодорожников отказался принимать продукцию предприятия для перевозок по железной дороге.

Проводимые профсоюзами забастовки носили как наступательный, так и оборонительный характер. При этом профсоюзы обладали полной гегемонией в руководстве экономической борьбой рабочих. Они выступали организаторами забастовок и вели переговоры с предпринимателями. В ряде случаев борьба заканчивалась заключением тарифных соглашений и договоров между профсоюзами и предпринимателями.

Попытки организации примирительных учреждений (комиссий, бюро, камер) начались еще осенью 1905 года.

¹ Лобок Д. В., Морозов В. Б. Указ. соч. С. 142.

В России начали функционировать примирительные камеры и третейские суды, которые рассматривали трудовые конфликты между предпринимателями и рабочими.

Российское законодательство приравнивало их решения к уровню окружных судов и судебных палат.

После неудачи Первой русской революции положение профсоюзов осложнилось. Репрессии со стороны правительства, опиравшегося на принятые 4 марта 1906 года «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий», практически уничтожили или загнали в подполье нарождавшееся профсоюзное движение. Это не могло не отразиться на результатах социально-трудовых конфликтов. Из данных, приведенных в табл. 9, видно, как неуклонно снижалось количество бастующих рабочих после подавления революции.

Таблица 9

Данные о количестве бастующих в 1904–1910 годах

Годы	Число рабочих, участвовавших в стачках (тыс.)
1904	95
1905	2079
1906	1108
1907	740
1908	176
1909	64
1910	46

Снижение количества забастовок было вызвано не только политическими причинами, но и начавшимся экономическим кризисом.

Необходимо отметить, что даже в условиях спада забастовочного движения профессиональные союзы достаточно эффективно использовали свои ресурсы для воздействия на работодателей. Как пример можно привести забастовку текстильщиков, прошедшую в июле 1907 года. Ей предшествовала Первая областная конференция союзов рабочих по обработке волокнистых веществ Московского промышленного района. В резолюции конференции признавалось, что главным и наиболее действенным средством для поднятия экономического положения текстильных рабочих района является забастовка. Главным требованием работников было повышение заработной платы в связи с ростом цен, а также выдача премий, наградных

и квартирных денег. Итогом забастовки стали уступки фабрикантов, удовлетворивших часть требований по линии повышения зарплаты, выплаты квартирных и наградных денег.

В то же время слабость профсоюзов приводила к провалу забастовок, что видно из данных, приведенных в табл. 10.

Таблица 10

Результаты забастовок в 1895–1908 годах

Результаты забастовок	За 10 лет (1895– 1904 гг.)	1905 г.	1906 г.	1907 г.	1908 г.
В пользу рабочих (%)	27,1	23,7	35,5	16,2	14,1
Взаимные уступки (%)	19,5	46,9	31,1	26,1	17,0
В пользу предпринимателей (%)	51,6	29,4	33,5	57,6	68,8

К 1909 году доля конфликтов, завершившихся в пользу предпринимателей, возросла до 80 %¹. Во многом такой итог был связан с мощным давлением на профсоюзное движение со стороны власти и предпринимателей.

10 мая 1907 года департамент полиции разослал специальный циркуляр, в котором местным властям рекомендовалось обращать пристальное внимание на состав и деятельность профессиональных союзов, допуская их регистрацию только при наличии сведений об отсутствии их связей с социал-демократическими группами, закрывая союзы при всяком подозрении в таких контактах. Из рабочих публикаций в газете «Пролетарий» видно, что полицейские чины, присутствовавшие на собраниях союзов, запрещали произносить такие слова, как «штрейкбрехер», «рабочий класс», «буржуазия», «славные прошлые годы» и т. п.

По весьма неполным данным, в 1907 году было закрыто 159 союзов, в 1908-м — 101 союз, в 1909-м — 96 союзов, в 1910-м — 88 союзов².

Возрождение репрессивной политики правительства по отношению к профсоюзам не позволило последним в полной мере реализовать свой потенциал в разрешении социально-трудовых конфликтов. В арсенале профсоюзов оставалось не так много возможностей для воздействия на предпринимателей. Давление предпринимателей и властей не давало профессиональным союзам укрепить свое организационное и финансовое единство, а значит, перейти к формам борьбы, основанным на переговорном процессе. Рост забастовочного

¹ Очерки истории пролетариата СССР... С. 228.

² Там же. С. 232.

движения перед Первой мировой войной был единственным способом защитить требования рабочих, не имевших возможности вести равноправный социальный диалог.

Особенностью социально-трудовых конфликтов стал рост числа политических требований, выдвигаемых рабочими при возникновении социально-трудовых конфликтов. Данные Министерства торговли и промышленности, приведенные в табл. 11, показывают соотношение политических и экономических стачек перед Первой мировой войной.

Таблица 11

Соотношение политических и экономических стачек с 1910 по 1913 годы

Годы	Число забастовок		Число бастующих	
	политических	экономических	политических	экономических
1910	8	214	3,7	43
1911	24	442	8	97
1912	1300	732	550	176
1913 (8 месяцев)	761	910	379	299

Необходимо отметить, что экономические стачки предвоенного периода имели ярко выраженный наступательный характер. При этом бастовавшие рабочие были весьма упорны: выступления на крупных машиностроительных предприятиях могли продолжаться от одного до трех месяцев.

Первая мировая война вызвала спад социально-трудовых конфликтов. Во многом причиной этого стало изменение качественного состава трудящихся. На места призванных в армию квалифицированных рабочих приходили женщины, подростки. В больших количествах привлекалась на предприятия иностранная рабочая сила (военнопленные и китайцы). Только на 19 крупнейших предприятиях Урала доля рабочих-военнопленных составила до 44 %. Новые мало-квалифицированные трудящиеся остерегались конфликтов. Они опасались своей замены на военнопленных, труд которых стоил еще дешевле. Молодые рабочие были связаны институтом военнообязанных, который давал им бронь от призыва на фронт.

Однако существовали и объективные причины возрождения социально-трудовых конфликтов. При обесценивающемся рубле рабочий терял и как продавец рабочей силы, и как потребитель. Борьба за повышение заработной платы стала основным мотивом в экономических конфликтах.

Таблица 12 показывает динамику забастовочной борьбы в период войны.

Таблица 12

**Динамика забастовочной борьбы
в период Первой мировой войны (1914–1917)**

Годы	Число забастовок на указанный период (заводы, охваченные стачками)	
	абсолютное число забастовок	в отношении к общему числу заведений (%)
1914 (август–декабрь)	68	0,48
1915	928	7,3
1916	1284	10,3
1917	1330	10,6

Из таблицы видно, что число конфликтов постоянно росло. Основной группой, участвовавшей в забастовочном движении, были текстильщики Центральной России. В первые годы войны в пользу рабочих закончилось только 5,1 % конфликтов.

Исследования, проведенные современными историками, показывают, что основной контингент бастующих в период войны составляли фабрично-горнозаводские и горные рабочие. Практически не было забастовок среди строителей, лесозаготовителей и деревенских батраков. Это связано с тем, что для данных категорий работников в условиях нехватки рабочих рук было выгоднее уйти с работы в нарушение условий найма, чем участвовать в массовых выступлениях¹.

Большое влияние на активность участия рабочих в социально-трудовых конфликтах оказывали их материальное положение, степень организованности и политизированности. Конфликты, как правило, происходили там, где рабочие жили и работали в более тяжелых условиях.

Однако наиболее организованно проявляли себя в конфликтах рабочие-металлисты. Они не замыкались в рамках цеховой борьбы, выдвигали наиболее широкие требования, чаще проявляли солидарность с другими рабочими, постоянно реагировали на политические репрессии.

До осени 1916 года лозунги на стачках оставались экономическими. Преобладали требования по улучшению материального положения, сдерживающие падение жизненного уровня рабочих. В меньшей

¹ Кирьянов Ю. И. Социально-политический протест рабочих России в годы Первой мировой войны (июль 1914 — февраль 1917 г.). М., 2005. С. 148.

степени требования касались вопросов продолжительности рабочего времени и улучшения условий труда. Политические лозунги стали выходить на первый план в конце 1916 — начале 1917 года.

Из форм борьбы, кроме стачек, рабочие использовали уличные демонстрации, митинги, а также выступления против торговцев, что было связано с ростом цен на предметы первой необходимости.

В конечном счете именно рост конфликтности в среде рабочего движения predetermined судьбу самодержавия в России.

3.2. ЭВОЛЮЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ В ПЕРИОД ПЕРВОЙ РУССКОЙ РЕВОЛЮЦИИ (1905–1907)

В 1905 году под влиянием Первой русской революции в правительственных сферах снова появился законопроект о признании свободы стачек. После событий 9 января 1905 года Комитет министров на своих заседаниях 28 и 31 января рассмотрел представление министра финансов «О постановлениях, определяющих взаимные отношения промышленников и рабочих». Комитет решил последовать примеру германского канцлера Отто фон Бисмарка, своевременно оценившего значение рабочего вопроса и настоявшего на принятии закона о стачках, что помогло государству «взять рабочее движение в свои руки»¹.

Указывая, что в промышленных странах Запада стачки, как правило, протекают вполне спокойно, поскольку признаются легальным явлением, Комитет министров поручил министру финансов рассмотреть возможность изменения постановлений о стачках². В соответствии с этим Министерство финансов разработало проект «Об изменении карательных статей закона, касающихся стачек и досрочных расторжений договора о найме». Проект был представлен в особую комиссию по рабочему вопросу под председательством статс-секретаря Коковцева. В состав комиссии входило 130 человек, представлявших различные ведомства, промышленников, представителей земств и городов. Рабочие в комиссии представлены не были³.

¹ Извлечение из Особого журнала Комитета министров. 28-го и 31-го января 1905 года // Право. 1905. № 9. С. 653–654.

² Там же.

³ Пажитнов К. «Новый курс» политики по рабочему вопросу // Вестник Европы. 1909. № 3. С. 219.

При обсуждении проекта в печати часть предпринимателей, в частности Совет по горнопромышленным делам, высказались за отмену общего запрета на забастовки, из-за которого, по их мнению, даже справедливые требования рабочих о прибавке зарплаты принимали форму социального взрыва, сопровождавшегося «буйством и насилием». Само существование карательных законов о стачках горнопромышленники объясняли развитием нормировки условий найма, доведенной до того, что предприниматель, в сущности, заключал договор не с рабочим, а с опекой, которая принуждала рабочего выполнять все условия найма. При отмене же наказаний за забастовки горнопромышленники признавали, что рабочие умеют отстаивать свои интересы и в опеке не нуждаются и «не дают оснований считать их беспомощными, и под этим предлогом лишать их прав, присущих всем взрослым людям». Другими словами, горнопромышленники считали, что допущение свободы стачек приведет к отмене стеснительной для них нормировки условий найма¹.

При открытии заседания комиссии министр финансов не скрывал, что планы изменения законодательства о забастовках связаны с ростом рабочего движения.

Представленный проект Министерства финансов «Об изменении карательных статей закона, касающихся стачек и досрочных расторжений договоров о найме» делал из общего начала ненаказуемости стачек исключение только для забастовок на предприятиях водоснабжения, канализации и освещения населенных мест. Возражения при обсуждении законопроекта прозвучали со стороны Министерства юстиции и предпринимателей. По предложению предпринимателей закон был дополнен статьей, согласно которой бастующие карались тюремным заключением в том случае, если участники забастовки прекратили работу «без надлежащих предосторожностей такого рода работы, внезапное прекращение которой заведомо причинило повреждение или порчу фабрично-заводских устройств или материалов». Эта статья должна была парализовать силу забастовки, значение которой состояло в нарушении интересов противной стороны, которая вынужденно могла пойти на уступки².

Министерство юстиции, в свою очередь, настаивало на включении в законопроект статьи, по которой каралось побуждение рабочих к устройству стачек³.

¹ Записка Совета съездов горнопромышленников Уральской области по рабочему вопросу на Урале. СПб., 1906. С. 13–21.

² Бужанский О. Законопроекты о рабочих союзах и стачках в России // Право. 1905. № 37. С. 3024.

³ Там же.

В дальнейшем работа комиссии оказалась парализована уходом предпринимателей, сославшихся на рост революционных настроений, лишивших их возможности прийти к каким-либо выводам «в разбираемых вопросах».

Однако рост рабочего движения в 1905 году практически парализовал действующее законодательство. Совладать с забастовками с помощью уголовного права или административной расправы было невозможно. 15 апреля совместным решением Министерства финансов и Министерства внутренних дел был отменен циркуляр от 12 августа 1897 года¹. 4 августа 1905 года было утверждено положение Комитета министров, предоставившее министру юстиции право временно приостановить уголовное преследование по делам о стачках и самовольному оставлению работ².

Наконец, Указ Правительствующему сенату от 2 декабря 1905 года признал свободу стачек, хотя и с серьезными ограничениями. Документ имел три части. Первая содержала в себе постановления о наказании наиболее опасных проявлений участия в стачках. Вторая отменяла ст. 1358 Уложения о наказаниях уголовных и исправительных, в третьей заключались правила о вознаграждении тех работников правительственных учреждений или железных дорог, которые пострадали от насилия, причиненного им за противодействие забастовке или отказ участвовать в ней.

В первой статье делалось изъятие относительно ненаказуемости забастовок для их организаторов на железных дорогах, телефонных станциях, а также на предприятиях, приостановка работы которых угрожала безопасности государства или создавала возможности общественного бедствия. Для нарушителей вводилось наказание в виде тюремного заключения на срок от восьми месяцев до одного года и четырех месяцев. Вторая половина первой статьи смягчала наказание до заключения в тюрьме на время от двух до восьми месяцев, если возбуждение к забастовке было учинено лицом, не служащим или не работающим на предприятии, при том что забастовки затем не последовало.

Центральными по значению пунктами являлись ст. 3 и 4 первой части. В ст. 3 говорилось, что государственные служащие, виновные в прекращении работы по соглашению между собой, подлежали наказанию на срок от трех недель до трех месяцев или заключению в тюрьме на срок от четырех месяцев до одного года и четырех меся-

¹ Хроника // Право. 1905. № 16. С. 1306.

² Луниц М. Г. Фабричное законодательство в России // Образование. 1906. № 4. С. 53.

цев. Кроме того, виновный подлежал увольнению со своей должности. В соответствии со ст. 4 предусматривалось наказание для подстрекателей к забастовке.

Статья 5 карала тюремным заключением на срок от четырех месяцев до одного года и четырех месяцев для виновных в угрозах, насилии и бойкотах.

Статья 6 говорила о «сообществах», возбуждавших своей деятельностью служащих или работавших на государственных предприятиях. Участие в таком сообществе наказывалось заключением в крепости на срок от одного года и четырех месяцев до четырех лет. В связи с этим можно привести справедливое замечание, опубликованное в «Вестнике Европы». Обозреватель писал: «Трудно представить себе возможность существования сообщества, специальная цель которого заключалась бы в организации и распространении стачек: так называемые стачечные комитеты образуются обыкновенно только ввиду одной определенной стачки и, следовательно, не отличаются от обыкновенных организаторов стачки»¹.

Почти одновременно с указом о стачках были утверждены «Временные правила о повременных изданиях». Согласно им, виновные в возбуждении в периодическом издании к устройству забастовки, сопровождавшейся повреждением имущества, наказывались заключением в тюрьме на срок от восьми месяцев до одного года и четырех месяцев. Такое же наказание надлежало применять и к тем, кто призывал в печати к забастовкам на предприятиях, остановка которых угрожала безопасности государства.

Уже 14 декабря 1905 года Именным высочайшим указом было предоставлено право министру путей сообщения, а в случае необходимости — начальникам железнодорожных линий, принимать чрезвычайные меры охраны для предотвращения опасности приостановки или какого-либо замешательства в правильности железнодорожного движения. По ст. XII п. 2 Указа, лица гражданского ведомства, виновные в устройстве забастовки, подлежали суду и наказанию по законам военного времени.

Необходимо отметить, что на практике представители административной власти в некоторых регионах России продолжали применять по отношению к бастующим репрессивные меры без ограничений. Например, в Лодзи во время забастовки, перешедшей в локаут, власти выслали по месту прописки безработных, производя десятки

¹ Хроника — Внутреннее обозрение // Вестник Европы. 1906. Кн. 1. С. 352–353.

арестов¹. В Риге генерал-губернатор А. Н. Меллер-Закомельский запретил под угрозой штрафа в 3 тыс. рублей владельцам фабрик и заводов принимать рабочих, уволенных за участие в забастовках². В Петербурге градоначальник оштрафовал девять рабочих фабрики «Братья Шапшал» за подстрекательство к забастовке на 300 рублей с каждого либо с двухмесячным арестом в случае несостоятельности³.

15 апреля 1906 года под влиянием аграрных волнений были высочайше утверждены Правила против возникновения стачек среди сельских рабочих. Они содержали в себе только карательные постановления, как будто единственной причиной аграрных конфликтов являлось слабое уголовное законодательство. Статья 2 Правил касалась сельских рабочих, прекративших самовольно, по соглашению между собой, сельские работы, которые они обязаны были исполнять. Виновными признавались работники, принуждавшие других к прекращению работ, а также умышленно повредившие имущество, принадлежавшее владельцу имения. Для виновных полагалось наказание на срок от двух до восьми месяцев, а при применении ими насилия и угроз — до одного года и четырех месяцев⁴.

Изложенный закон министр внутренних дел сопроводил циркуляром, в котором давались указания для борьбы с забастовками сельскохозяйственных рабочих. В нем был сделан акцент на следующем: «Для достижения успешных в этом направлении (то есть в борьбе с сельскохозяйственными забастовками) результатов необходимо требовать как от чинов полиции, так и от земских начальников, чтобы они верно наблюдали за всем происходящим в крестьянской среде и незамедлительно доводили до вашего сведения о малейших признаках брожения, не останавливаясь принятием со своей стороны предоставленных вам мер к восстановлению и поддержанию спокойствия во вверенной вашему надзору местности»⁵.

Технология разрешения конфликтов представлялась в следующем виде. Во-первых, участники забастовок подвергались «неукоснительному» преследованию. Во-вторых, производилась административная высылка руководителей забастовок. В-третьих, к военным властям

¹ Новь. 1907. № 22.

² Русские ведомости. 1907. 22 янв.

³ Чась. 1907. 19 авг.

⁴ Отчет по делопроизводству Государственного совета за сессию 1905–1906 гг. СПб., 1907. С. 727–728.

⁵ Русские ведомости. 1906. 4 авг. № 194.

обращались предприниматели за содействием в подавлении стачечного движения¹.

В том же 1906 году отдел промышленности Министерства торговли и промышленности подготовил объяснительную записку по пересмотру рабочего законодательства. По мнению ее авторов, большой ущерб улучшению положения трудящихся наносило отношение власти к попыткам объединения рабочих и их солидарных действий, особенно к стачкам. Авторы считали, что правительственное вмешательство, деятельность фабричной инспекции и полиции не могли разрешить возникающие трудовые конфликты. Для этого требовалось поставить стороны в такое положение, при котором ни одна из них не имела бы преимуществ перед другой. Из этого следовала необходимость предоставить самим рабочим возможность организоваться. Однако сопротивление властей этим попыткам отнимало у предпринимателей желание идти навстречу требованиям рабочих. Преследованиями власти оказывали услугу и без того сильной стороне, способствуя возобновлению работ на прежних условиях. Таким образом, рабочим оставалось лишь подчиняться условиям, диктуемым нанимателями. При прекращении же работ власть запрещала нанимателям идти на уступки. Это, несомненно, препятствовало улучшению положения рабочих даже в тех случаях, когда их требования были справедливы и осуществимы.

Авторы записки справедливо полагали, что из-за такой политики властей и предпринимателей «у рабочих сознательно стало зарождаться убеждение, что власть является врагом рабочих, поддерживает капиталистов и противодействует стремлению рабочих улучшить свое положение»².

Стесняя естественное разрешение рабочего вопроса путем ограничения свободы действий рабочих, власть вынуждала их апеллировать в конфликтных ситуациях к ней. Административные меры правительства не оставляли у рабочих сомнений в том, что хозяином положения является правительство, а не промышленники, получающие от него все указания по вопросам фабричного обихода, включая разрешение или воспрещение идти на уступки.

Однако, даже несмотря на выводы, отдел промышленности не считал необходимым внесение изменений в существующие карательные меры по отношению к забастовщикам. Вопрос о стачках

¹ Русские ведомости. 1906. 4 авг. № 194.

² Микულიн А. «Новый курс» и министерские проекты по рабочему законодательству // Право. 1906. № 33. С. 2539.

был затронут и в проекте «Исключительного положения» по преобразованию полиции в Российской империи, разработанного в 1905–1906 годах межведомственной комиссией под председательством товарища министра внутренних дел А. А. Макарова. В проекте предлагалось предоставить главноначальствующему в местности, находящейся на особом положении, право «воспрещать всякого рода стачки, хотя бы и экономические»¹. Однако данное предложение было отклонено, так как «представлялось весьма сомнительным, чтобы была возможность наложить административное взыскание на тысячи рабочих»².

Одним из значимых событий, спровоцированных Первой русской революцией, стало принятие Закона от 4 марта 1906 года, легализовавшего профессиональные союзы в России.

«Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий» остались единственным законом о профсоюзах до 1917 года. Несмотря на ограничения, профсоюзы получили возможность защищать рабочих в третейских судах и примирительных камерах, вести переговоры с предпринимателями и заключать коллективные соглашения и договоры.

3.3. ВЛАСТЬ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ: СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА

До 1905 года рабочему движению приходилось сталкиваться не с объединенным капиталом, а с отдельными фабрикантами либо их случайными альянсами. Впервые единство фабрикантов проявилось в 1896 году, когда возникло объединение петербургских фабрикантов и прошло совещание московских владельцев текстильных фабрик, которые постановили не брать на работу петербургских рабочих и составили черный список неблагонадежных. Однако это были временные объединения, создаваемые от случая к случаю и не закрепленные никакими уставами.

Впервые идея создания постоянно действующего боевого предпринимательского союза возникла в Москве в 1902 году во время забастовки на фабрике Товарищества шелковой мануфактуры. «Торго-

¹ *Моргунов А.* Политика исключительных мероприятий // *Право.* 1907. № 45. С. 2889.

² Там же.

во-промышленная газета», давая оценку данному событию, отмечала, что это действие выражалось «в примитивной форме давления на рабочих, чтобы отбить у них склонность к стачкам и союзам»¹.

Обстановка изменилась после 1905 года, когда начали формироваться профсоюзы. Столкнувшись с хорошо организованным забастовочным движением, фабриканты были вынуждены обратиться к идее создания своих объединений, способных противостоять работникам в социально-трудовых конфликтах. 10 января 1905 года иваново-вознесенский фабрикант писал из Москвы своим братьям: «Собрание в обществе для содействия русской промышленности и торговли было собрано для обсуждения способа действий фабрикантов в случае, если появятся забастовки; избрали комиссию для ежедневных занятий... Главная задача этой комиссии — осведомляться и осведомлять прочих о тех событиях, какие где будут, и о забастовках и о требованиях рабочих; советуют, насколько возможно, не делать никаких уступок рабочим, если бы даже от них являлись угрозы»².

Еще до событий 9 января 1905 года промышленники и фабриканты Санкт-Петербурга создали Общество для содействия развитию и улучшению фабрично-заводской промышленности (преобразованное затем в Общество заводчиков и фабрикантов), приняв следующее решение относительно требований рабочих: «1) Заявления рабочих будут выслушиваться администрацией только в том случае, если в составе депутатий не будет посторонних заводу лиц; 2) существующее распределение рабочего времени и часов работы остаются без изменения; 3) участие выборных от рабочих в составлении расценок и в разборе недоразумений между администрацией завода и рабочими не допускается; 4) оплата дней стачек сделана не будет; 5) требование об обратном приеме уволенных из личного состава служащих и рабочих отвергается; 6) существующий порядок вознаграждения и размер платы за сверхурочные работы остаются без изменения; 7) никаких взысканий, штрафов за прогул или увольнение за участие в стачке не будет сделано, если стачка прекратится после трех дней; 8) решение частных вопросов последует лишь после того, как заводская жизнь пойдет нормальным порядком, и обсуждение их будет производиться при участии собственных заводских рабочих»³.

¹ Московский союз фабрикантов // Торгово-промышленная газета. 1906. № 148.

² Экземлярский П. М. Иваново-вознесенский пролетариат и буржуазия в начале XX столетия // 1905 год в Иваново-Вознесенске. Иваново-Вознесенск, 1925. С. 23.

³ Балабанов М. От 1905 к 1917 году. М., 1927. С. 31.

В 1905–1907 годах происходила интенсивная организация объединений фабрикантов и заводчиков. Их основной целью было создание организационных и материальных условий для противостояния рабочим во время социально-трудовых конфликтов. Во многих случаях боевые предпринимательские союзы сочетались с взаимным страхованием на случай стачек. Таким образом было оформлено два крупнейших предпринимательских союза: Петербургское общество заводчиков и фабрикантов и Общество заводчиков и фабрикантов Московского промышленного района.

Отношение предпринимателей к выступлениям рабочих зависело от экономической конъюнктуры. Если работодатели были заинтересованы в получении прибыли от выгодных сделок, то они были готовы сохранять добрые отношения с рабочими профсоюзами. Например, стремление московских фабрикантов победить конкурентов из Лодзи вынудило их проводить более лояльную политику по отношению к профессиональным союзам. «Торгово-промышленная газета» отмечала: «Центральные промышленники считали настоящий момент мало подходящим для реализации проекта союза и, избегая сейчас обострения своих отношений с союзами, предпочли использовать „затишье“ [в рабочем движении] в свою пользу и учесть тяжкой кризис рабочего вопроса в конкуренции с Москвой Лодзинского района»¹.

Среди работодателей сложилось два мнения относительно социально-трудовых конфликтов. «Умеренные» убеждения выражал, например, известный московский фабрикант С. И. Четвериков. Он писал: «Рабочая масса за последние три года перестала быть разрозненной, инертной массой, которая жила изо дня в день с весьма слабо выраженным стремлением к улучшению своего быта. Многие представители нашей промышленности ясно сознавали, что путем разных форм „подавлений“ рабочего движения далеко не уйдешь»². «Подавлению» рабочих С. И. Четвериков противопоставлял путь завоевания «доверия» рабочих «широким удовлетворением действительных нужд рабочего класса». «Нам, работающим в комиссии по организации Союза, казалось, что союз фабрикантов, объединяющий сотни фабрик Центрального района, то есть 10 губерний, опирающийся на многомиллионный страховой капитал, мог взять на себя инициативу как в проведении в жизнь необходимых реформ,

¹ Торгово-промышленная газета. 1907. № 5.

² Слово. 1907. 25 авг. № 235.

так и в установлении той грани в деле исполнения требований рабочих, переход за которую затрагивал бы самое существование промышленности», — писал Четвериков¹. Разработанный им устав Союза фабрикантов Центрального района отвергал черные списки, а о локауте только «упоминал», отказываясь от регламентации локаутной практики.

В то же время С. И. Четвериков намечал черту, за которую предприниматели не могли заходить. Она заключалась в отрицании восьмичасового рабочего дня, участия рабочих в выработке расценок и оплаты дней забастовок. Признание за рабочими права на участие в установлении расценок было бы допустимо только в том случае, если бы они принимали участие не только в прибыли, но и в убытках предприятия, а плата за дни стачек была бы просто «актом безумия со стороны фабрикантов», так как превращала стачечное время во время отдыха, поощряя их проведение².

Другая часть фабрикантов выступала с более «твердых» позиций. По их мнению, самым действенным средством давления на бастующих рабочих был локаут. Эта часть работодателей принимала тактику давления и при установлении условий найма, оговаривая одинаковые расценки и условия найма на предприятиях одной отрасли. Самостоятельное изменение фабрикантом условий найма, установленных Союзом фабрикантов, угрожало исключением из союза с потерей сделанных им взносов. Такую же ответственность должны были нести и те предприниматели, которые стали бы оплачивать рабочим дни забастовок либо признавали бы право рабочих депутатов вмешиваться в установление расценок. Эта группа фабрикантов отказывалась от самой идеи взаимного страхования от забастовок, так как считала, что локаут не вызовет больших затрат.

Например, в уставе Союза фабрикантов Центрального района, принятом в июне 1906 года, было прописано, что Союз должен собрать 5–6 млн рублей для страхования предпринимателей от забастовок. Но это решение не было выполнено, и Союз приостановил свою деятельность.

Как утверждал С. И. Четвериков, один из сторонников «жестких» мер по отношению к работникам заявил ему: «Куда вы спешите с вашими уступками рабочим массам? Поверьте, успеете еще сделать их, когда обстоятельства к тому вынудят!»³

¹ Слово. 1907. 25 авг. № 235.

² Там же.

³ Там же.

В целом к началу 1906 года объединения предпринимателей имели серьезные успехи в своей организации, что помогало им отстаивать свои интересы в социально-трудовых конфликтах. Летом известный фабрикант Н. А. Ясюнинский сообщал корреспонденту «Торгово-промышленной газеты»: «Групповые соглашения в борьбе с забастовочным движением почти повсюду осуществлены или же осуществляются. В настоящее время если забастовка начинается на какой-либо фабрике или заводе, то непременно созываются совещания всех местных фабрикантов и заводчиков однородного производства для обсуждения вопроса о составлении плана совместных действий».

С усилением позиций предпринимателей, вызванным спадом Первой русской революции, работодатели все чаще переходили к наступательной тактике. В июне-июле 1906 года в Петербурге на заводах «Атлас», Эриксона, Лангензипена, Крейтона и Леммериха произошли серьезные социально-трудовые конфликты. Заводчики широко применяли систему расчетов, увольняя неугодных рабочих. В ответ рабочие стали бойкотировать не только свои рабочие места, но и уже выполненные заказы. Бойкот был активным: рабочие препятствовали вывозу продукции. Петербургское общество заводчиков и фабрикантов приняло специальное постановление, в котором говорилось: «Ввиду бойкота, объявленного рабочими пяти петербургским фабрикам и заводам... ввиду того, что означенный бойкот, представляя, несомненно, собою пробный шаг, в случае его успеха распространился бы на другие фабрики и заводы, общее собрание, с своей стороны, признало необходимым принять соответствующие меры для противодействия бойкоту со стороны рабочих, а именно: 1) не принимать на заводы и фабрики рабочих с закрытых вследствие бойкота фабрик и заводов, согласно спискам, которые будут препровождены каждому члену общества; 2) распространить означенное постановление, где это окажется удобоприменимым, и на тех рабочих, которые могли бы быть приняты с означенных фабрик и заводов до получения заводоуправлением оговоренных списков; 3) по возможности не стеснять требованием по исполнению срочных заказов заводы и фабрики, сократившие или вовсе приостановившие свою деятельность вследствие бойкота и забастовки рабочих; 4) кроме того, постановлено о настоящем фазисе рабочего вопроса сделать представление министру внутренних дел, а копию вручить с.-петербургскому градоначальнику; 5) отсутствующих в собрании членов общества постановлено известить письменно о принятых решениях с тем, что не-

получение в течение трех дней ответа будет принято за присоединение к изложенному постановлению»¹.

Разумеется, прибегая к таким мерам давления, предприниматели решительно отвергали какой-либо путь мирного урегулирования конфликта. Когда один из участников собрания предложил признать гражданские права за рабочими профессиональными союзами и вступить с ними в переговоры, общее собрание ответило, что договориться с профсоюзами невозможно, так как они всего лишь прикрытие для политических рабочих организаций, «проводящих в жизнь террор и анархию». По мнению работодателей, во время борьбы стороны конфликта считаются только с силой, а с «промышленниками же неорганизованными или организованными лишь на бумаге, а не на деле, никакие рабочие организации считаться не будут»².

Такая стратегия по отношению к профсоюзам вполне отвечала практике и взглядам общества фабрикантов. Еще в апреле 1906 года в ответ на предложение Союза металлистов к администрации об учреждении примирительной камеры последняя постановила: «Совершенно игнорировать поступившее предложение и вообще воздержаться от каких-либо, помимо и без ведома общества, сношений с союзами рабочих»³.

Когда в апреле 1907 года Союз текстильных рабочих сделал попытку вмешаться в конфликт на Никольской мануфактуре, в ответ совет общества предпринимателей принял постановление о пассивном отношении к организации профессиональных союзов, так как их участие мешает переговорному процессу.

Заявляя о приверженности к социальному диалогу и важности контакта с профсоюзами при разрешении социально-трудовых конфликтов, представители заводчиков и фабрикантов отнюдь не спешили поддерживать развитие рабочих объединений. В феврале 1909 года член Государственной думы Е. Е. Тизенгаузен поднял в совете Общества заводчиков и фабрикантов вопрос о позиции депутатов — представителей бизнеса при обсуждении обращения о преследовании профессиональных союзов. Большинство членов совета высказало точку зрения о преждевременности профсоюзов в России, поскольку, по их мнению, они преследуют не экономические, а политические цели, являясь орудием в руках революционеров. Это, по их мнению, объяснялось неразвитостью русского рабочего и недостатками Закона от 4 марта 1906 года, который имел двойное толкование.

¹ Балабанов М. Указ. соч. С. 44.

² Там же.

³ Там же. С. 45.

Отмечая тяжелые экономические условия для русской промышленности, предприниматели считали организацию профсоюзов опасным и преждевременным делом. Они видели выход из положения в усовершенствовании машинного производства, что, по их мнению, должно было снизить зависимость предпринимателей от рабочих.

Локауты, черные списки, борьба с профессиональными союзами — все это способствовало восстановлению на предприятиях прежних порядков. В начале 1907 года «Торгово-промышленная газета» писала: «Столь обычное на Западе явление, именуемое локаутом, у нас в самое короткое время сразу привилось, и, судя по росту его, довольно значительному, за последнее время, можно думать, что оно в недалеком будущем станет в России совсем обычным явлением»¹.

Первый массовый локаут был применен лодзинскими фабрикантами в конце 1906 года, когда на улицу было выброшено 30 тыс. рабочих. «Настоящий локаут должен быть беспощаден, хотя бы для того, чтобы раз и навсегда доказать рабочим, что хозяевами на фабриках являются их владельцы, которые пользуются неограниченным правом принимать и увольнять рабочих без указания причин и без всякого контроля», — говорил руководитель лодзинского локаута фабрикант И. К. Познанский². В 1906 году локауты применялись в типографиях Киева, Житомира, на Брянском заводе, на Александровском заводе в Петербурге, на текстильных фабриках во Владимирской области и т. д. Угроза локаута использовалась текстильными фабрикантами Центрального района с целью ухудшения условий труда. К таким же угрозам прибегали текстильные фабриканты Санкт-Петербурга, владельцы булочных³.

В конце 1906 года Союз владельцев московских типографий доказывал, что обязательный локаут является более действенным средством, чем страхование от забастовок. «Борьба посредством капитала представляет собою исключительно пассивную оборону, при которой больше страдает обороняющийся, чем нападающий, — говорило в их записке. — Чтобы борьба была успешна и забастовки не испортили безрезультатно капиталы союза, но прекращались бы очень быстро, нужно более сильное оружие и не пассивная, а активная система борьбы»⁴.

¹ Торгово-промышленная газета. 1907. № 5.

² Балабанов М. Указ. соч. С. 53.

³ Товарищ. 1907. 22 марта. № 222.

⁴ Печатное дело. 1906. № 13.

Так как локаут был крайним средством, для повседневной практики предприниматели выработали систему мер профилактики и разрешения социально-трудовых конфликтов. В марте 1905 года Петербургское общество заводчиков и фабрикантов признало целесообразным при повторном приеме рабочих на предприятие брать с них подписку с обязательством работать, подчиняясь всем заводским правилам. В мае 1905 года общество рекомендовало прибегать к фильтрации рабочих. В декабре 1905 года было принято решение «для поддержки администрации заводов, на которых существует забастовка, и для предупреждения возможности бастующим рабочим находить заработок на других заводах, не принимать вообще рабочих во время забастовок на аналогичных заводах; в исключительных случаях, когда принять нового рабочего необходимо, проверять, не принимается ли рабочий с бастующего завода»¹.

Все эти меры давления, предусматривающие подписку рабочего об отказе от стачек, отсутствие оплаты забастовочных дней, фильтрацию рабочих, бойкот фабрикантами бастующих, означали отрицание права рабочих на проведение стачки. Эта стратегия была отражена в постановлении механического отдела общества от 27 апреля 1907 года: «В случае прекращения рабочими работ, имеющего целью изменение договора найма или условий производства, заводоуправление обязано наложить на рабочих штраф, поскольку им не будут приняты высшие меры воздействия. В случае предупреждения рабочими в законный срок о прекращении работ за заводоуправлением остается по отношению к рабочим свобода действий»². Таким образом, начатая рабочими в законный срок (через две недели после уведомления) забастовка влекла бы за собой штрафы даже вопреки царским законам, которые признавали ненаказуемость и допустимость «мирных» экономических стачек, проводимых без предупреждения. Требование же фабрикантов предупреждать о забастовке за две недели ставило рабочих в невыгодное положение, так как работодатель получал достаточно времени для того, чтобы парализовать стачку новым составом рабочих.

Промышленники часто практиковали частичный расчет рабочих независимо от забастовки, ссылаясь на отсутствие заказов, но их истинная цель при этом заключалась в фильтрации рабочих и давлении на них под угрозой увольнения. Рабочая печать того времени постоянно фиксировала такие случаи. За 1907 год число рабочих

¹ Балабанов М. Указ. соч. С. 54.

² Там же.

сократилось: на Путиловском заводе — с 10 тыс. 950 до 7 тыс., на вагоностроительном заводе — с 2,1 тыс. до 400, на Невском судостроительном — с 5 тыс. до 3,5 тыс., на Металлическом — с 2 тыс. до 1,7 тыс., на заводе Хаймовича — с 800 до 350, на заводе Лесснера — с 600 до 400, на заводе Коппеля — с 400 до 280 и т. д.¹ При этом число заказов не уменьшалось. Так, на Семянниковском заводе с 1903 по 1907 год число рабочих оставалось неизменным, заказы не уменьшались, производительность труда повысилась на 25 %, и тем не менее в феврале 1907 года было уволено 533 рабочих, или 25 % всего состава².

Фильтрация стала одним из самых распространенных действий по профилактике трудовых конфликтов. Вот только одно из суждений, высказанных на совещании владельцев Невского судостроительного завода: «Для проведения реформы следует временно прикрыть завод и произвести новый прием рабочих и служащих, установив при приеме строгую фильтрацию. Конечно, рассчитывать на то, что при этой фильтрации войдет в завод только благонадежный элемент, нельзя, но, по крайней мере, будут устранены рабочие, заведомо известные заводууправлению и полиции как агитаторы. Если же этого не соблюсти, то ненадежный элемент вновь войдет в завод и начнутся волнения в самое неблагоприятное для правления время, когда будут получены новые заказы, ввиду чего завод придется, вероятно, закрыть, что повлечет за собою гораздо большие убытки, чем в случае, если завод будет закрыт до принятия заказов. По глубокому убеждению большинства, без фильтрации рабочих нельзя упорядочить дело — к этому прибегали уже другие заводы, в частности Путиловский, достигли отличных результатов. Недопустимо, чтобы Невский завод, питаемый из средств казны, и впредь оставался очагом революционного движения в с.-петербургском районе»³.

Опасения руководства вызывал тот факт, что мастера отказывались выдавать «неблагонадежных рабочих». В итоге было принято решение о снижении тарифов без закрытия предприятия.

Министр финансов В. Н. Кокковцев писал П. А. Столыпину: «При этом, однако, я признаю необходимым произвести строгий выбор рабочих при перемене расценок, устранив ненадежный элемент... Представляется совершенно невозможным положение, при котором

¹ Архив бывшего департамента полиции. 4-е делопроизводство. 1907. Д. 61. Ч. 2. Л. 153–154.

² Рабочий по металлу. 1907. 26 июля. № 18.

³ Архив бывшего департамента полиции. 4-е делопроизводство. 1907. Д. 61. Ч. 2. Л. 93–94.

наиболее революционные элементы рабочего населения г. Санкт-Петербурга являются рабочими казенного завода, поддерживаемые в своей преступной деятельности на средства казны»¹.

Мнение руководства казенных заводов не отличалось от суждений частных предпринимателей. «Испуг», вызванный Первой русской революцией, прошел. Владельцы предприятий стремились использовать сложившуюся политическую ситуацию в своих интересах. «Вы марксисты и должны понимать, что теперь сила на нашей стороне», — говорил рабочим один из заводских инженеров.

Попытки заводчиков и фабрикантов вернуть социально-трудовые отношения в предреволюционную эпоху вызывали сопротивление рабочих, порождая новые острые конфликты. Стремясь предотвратить их, правительство старалось воздействовать на потенциальные стороны конфликтов. Фабричной инспекции были даны указания предупредить возникновение забастовок, для чего предлагалось провести работу с «зарвавшимися» фабрикантами. В сводном отчете фабричной инспекции отмечалось, что «по мере того, как в рабочей среде ослабевала энергия и настойчивость, предприниматели не ограничились отпором домогательствам рабочих, но сами стали переходить в наступление. Нередко основательные просьбы рабочих, свободно удовлетворявшиеся в первое время хозяевами, не доводя до конфликтов, встречали твердый отказ с предупреждением, что дальнейшее предъявление требований повлечет за собой увольнение всех рабочих и закрытие фабрики, и эти угрозы, в случае прекращения работ рабочими, большею частью приводились в исполнение»².

Свод отчетов за 1909 год отмечал, что социально-трудовые конфликты возникали на «почве мероприятий фабрикантов», направленных на возвращение условий найма и труда к нормам, существовавшим до 1905 года³. В Своде отчетов за 1910 год указывалось, что пересмотр условий найма рабочих фабрикантами происходил без разрешения фабричной инспекции и без согласия рабочих⁴.

Для получения преимуществ при возникновении конфликтных ситуаций предприниматели стремились внести изменения в существующие правила распорядка на предприятиях. В 1908 году Общество заводчиков и фабрикантов Московского промышленного района

¹ Балабанов М. Указ. соч. С. 57.

² Свод отчетов фабричных инспекторов за 1908 год. СПб., 1910. С. 24.

³ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1909 год. СПб., 1910. С. 23.

⁴ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1910 год. СПб., 1911. С. 19.

выработало проект условий найма и правил внутреннего распорядка, издав его отдельной брошюрой под названием «Схема правил внутреннего распорядка, приема рабочих и условий найма». В соответствии с этим документом рабочие могли заявить свои претензии за неправильное начисление заработной платы в срок не более пяти суток. В противном случае оплата считалась правильной и соответствующей условиям найма, расценкам и намерениям сторон. «Схема» включала в условия найма указание, принимаемое рабочими в качестве договора, что в случае самовольного прекращения работ заработная плата не выдается. Если же приостановка работ повлекла за собой остановку предприятия или цеха, то зарплату не получали бы ни те, кто прекратил работу, ни те, кто не мог работать, хотя и не бастовал.

Еще одним способом избежать социально-трудовых конфликтов стал наем рабочих на короткие сроки — на две недели, неделю или даже меньше. Произвольное толкование закона предпринимателями основывалось на противозаконном разъяснении министерства, что «определенный» срок найма не может быть ничем ограничен. Фабриканты доказывали, что могут нанимать рабочих на срок в один день¹. Такая практика вызвала беспокойство даже у представителей власти, которые видели в этих действиях не профилактику конфликтов, а, напротив, повод для социальных волнений.

21 июля 1908 года московский губернатор в своем представлении писал: «Полная неизвестность в будущем и сознание, что через две недели он [рабочий] может оказаться выброшенным за борт без всяких средств к существованию до приискания нового места, не может не влиять на спокойствие рабочего и, лишая рабочие массы всякой устойчивости и невольно создавая из них элемент, склонный к восприятию агитации и брожению, приведет рабочих в положение, резко отличное от настоящего их спокойного существования, что, конечно, отнюдь не может быть признано желательным»².

Однако эти умозаключения не находили понимания среди предпринимателей. Они все активнее выступали за возрождение старых «патриархальных нравов» во взаимоотношениях с работниками. По их мнению, только репрессивные меры могли предупредить конфликты. В расчетных книжках многих фабрик Московской губернии предусматривалось, что за агитацию среди рабочих или даже за от-

¹ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1908 год. С. 22.

² Архив бывшего департамента полиции. 4-е делопроизводство. 1908. Д. 42. Ч. 2. Л. 22.

каз подчиниться обыску рабочий подлежал немедленному увольнению вместе с семьей¹.

Летом 1912 года петербургские предприниматели выработали конвенцию, намечающую тактику предпринимателей. В ней устанавливалась система гарантий и штрафов в случае невыполнения отдельных пунктов соглашения. Летом 1913 года по решению Совета министров было созвано специальное Совещание под председательством министра торговли и промышленности, посвященное мерам борьбы с забастовочным движением. Но ничего нового на совещании не прозвучало, а его итогом стало приравнивание политических стачек к государственным преступлениям и призыв к усилению уголовной ответственности за подстрекательство к забастовкам. Был даже разработан новый проект закона о профсоюзах, который практически упразднял их. Однако принятию этого закона помешало начало войны.

Таким образом, правительство и предприниматели решительно отказывались вступать в равноправный диалог с профессиональными союзами. «Мир в промышленности» накануне войны поддерживался хорошо известными методами: полицейскими репрессиями, локаутами, системой черных списков, фабричным шпионажем, специальными гарантийными конвенциями о поддержке тех отраслей, где будут происходить стачки и т. п. Это, в свою очередь, радикализировало профсоюзы, превращая каждый социально-трудовой конфликт в «маленькую классовую войну». Большинство стачек в этот период заканчивалось победой предпринимателей, которые при поддержке правительства оказывали упорное сопротивление рабочим. В 1914 году 83,5 % стачек экономического характера были проиграны рабочими².

Ситуация изменилась после начала Первой мировой войны, которая на начальном этапе снизила количество стачек в стране. Журналы Особого совещания по обороне государства — высшего военно-регулирующего органа, созданного летом 1915 года, отражают эволюцию позиции правительства и предпринимателей по отношению к возникающим социально-трудовым конфликтам. 19 августа 1915 года в журнале № 24 Особого совещания впервые пришлось писать о конфликте, произошедшем на Путиловском заводе. Обсуждение касалось забастовки рабочих судостроительного цеха Путиловской верфи,

¹ Русские ведомости. 1909. № 5.

² Хрестоматия по истории рабочего класса и профессионального движения в России : в 2 т. / сост. Э. Гершензон. Л., 1925. Т. 2. С. 277.

которая имела политический и солидарный характер. Поводом для нее послужило столкновение рабочих с полицией в Иваново-Вознесенске 10 августа 1915 года, в ходе которого было убито 100 и ранено 40 рабочих. Рабочие выдвинули не только экономические, но и политические требования: продление сессии Государственной думы, возвращение из ссылки депутатов-большевиков, удаление из правлений предприятий германских и австрийских подданных, свобода печати, всеобщее избирательное право с 18 лет и др.¹

Ознакомившись с докладами о настроениях среди петроградских рабочих, Особое совещание высказалось за необходимость самого осторожного подхода при выборе мер для «восстановления условий нормальной жизни на заводах»². Это мнение мотивировалось вероятностью всеобщей забастовки, которая могла начаться из-за применения репрессивных мер по отношению к бастующим.

29 августа 1915 года Особое совещание вернулось к обсуждению вопроса о трудовых конфликтах. Поводом послужило обсуждение проекта закона о мобилизации промышленных предприятий. Член Государственного совета С. И. Тимашев полагал, что закон должен применяться в случаях оставления работы отдельными рабочими либо забастовок. По его мнению, уход многих отдельных рабочих ничем не отличался от частичной забастовки³. В то же время он выступил против приравнивания особой повинности рабочих к воинской повинности. В отличие от воинской, заводская повинность создавала неравенство среди рабочих, которые случайным образом попадали на то или иное предприятие. В связи с этим Тимашев предлагал компенсировать замену свободного соглашения рабочего с работодателем на обязательный труд. Отсутствие таких компенсаций неизбежно порождало бы конфликты и тормозило приток новых работников на оборонные предприятия. Тимашев считал, что обещание не понижать заработную плату и выдавать почетные награды мало интересует рабочих⁴.

Для смягчения социальной напряженности предлагалось на мобилизованных предприятиях устанавливать Особый порядок рассмотрения претензий рабочих. При этом разрешать конфликтные вопро-

¹ Расстрел иваново-вознесенских рабочих в 1915 году // Красный архив. М., 1935. Т. 1. С. 108.

² Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства (Особое совещание по обороне). 1915–1918 : в 3 т. М. : РОССПЭН, 2013. Т. 1. С. 215.

³ Там же. С. 238.

⁴ Там же. С. 239.

сы должен был не фабричный инспектор, а примирительные камеры, включающие представителей промышленников и рабочих, под председательством назначаемого военным министром должностного лица. Такие камеры могли бы убедить рабочих мобилизованных предприятий, что им гарантируется удовлетворение их нужд, что, несомненно, давало бы им большое преимущество при работе.

Другой важной компенсацией стало бы введение широких льгот по отбыванию воинской повинности¹.

Не менее важным предложением было смягчение наказания за участие в забастовке. Самой действенной мерой наказания за оставление работ признавалось денежное взыскание, которое составляло бы определенный процент от заработка².

Как полагал член Государственной думы А. А. Добровольский, избежать конфликтов можно было только пересмотром отношений между хозяевами и рабочими³.

Противники принятия закона о мобилизации предприятий (А. И. Шингарев, М. С. Аджемов и др.) вообще считали, что в отношении владельцев предприятий закон не устанавливал никакой повинности. По их мнению, закон мог создать почву для роста социальной напряженности и спровоцировать волнения среди рабочих⁴.

В то же время действия властей на практике только ужесточались. Рабочие, получившие отсрочку от призыва и участвовавшие в забастовках, особенно «подстрекатели», отправлялись на фронт. 2 сентября 1915 года начальник Петроградского военного округа генерал Фролов издал приказ, согласно которому так называемое подстрекательство к забастовкам и участие в них каралось лишением свободы вплоть до бессрочной каторги, а неявка на работу без уважительных причин — тюремным заключением до шести лет по решению военно-полевого суда⁵.

26 марта 1916 года Особое совещание снова вернулось к обсуждению забастовок. Признавая их недопустимыми, участники совещания высказались за объявление заводов на военном положении. Поистине пророческими оказались слова члена Государственной думы Н. Е. Маркова, заявившего, что дальнейшее бездействие в отношении

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 1. С. 239.

² Там же. С. 240.

³ Там же. С. 241.

⁴ Там же. С. 242.

⁵ Граве Б. Б. Милитаризация промышленности: российский пролетариат в годы Первой мировой войны // Из истории рабочего класса и революционного движения. М., 1958. С. 417.

забастовок может привести к потере Петрограда и гибели государства. По его мнению, следовало ввести военное положение на оборонных предприятиях, оповестив рабочих о том, какое наказание по военным законам ожидает их за участие в забастовках. Все эти меры должны были внушить рабочим мысль, что они являются воинскими чинами, не имеющими права отказываться от своих обязанностей, и подчиняются тем же условиям дисциплины и ответственности, что и солдаты на фронте¹. Член Государственного совета А. С. Стишинский заявил, что в забастовочном движении, «несомненно, играют роль германские деньги», и предложил обратиться с просьбой к министру внутренних дел прекратить забастовочную агитацию на заводах, введя военное положение в заводских районах, призвать военнообязанных на службу и издать закон, который «установил бы кару не только за насилие и подстрекательство к забастовкам, но и за само участие в них»². Не менее консервативным было высказывание члена Государственной думы П. Н. Крупенского, полагавшего, что «происходящие ныне торги с рабочими по поводу заработной платы не могут привести к благим последствиям и что в этом отношении достаточно установить порайонный минимум заработка»³.

Прозвучала на совещании и противоположная точка зрения. Так, горный инженер П. П. Козакевич указал, что на Николаевском судостроительном заводе, где военнообязанные были призваны и считались на военной службе, произошла самая длительная, в 42 дня, забастовка. По его мнению, следовало обратить внимание на материальные нужды рабочих и перевести борьбу с забастовками в мирное русло⁴. Член Государственной думы М. С. Аджемов считал неправильным, что репрессивные меры направлены только на одну сторону конфликта — труд, что, несомненно, порождало недовольство рабочих и останавливало производственную деятельность. При этом репрессивные меры были неосуществимы в предлагаемых масштабах, что, несомненно, понимали и рабочие. Единственным путем было вмешательство государства в отношения между рабочими и владельцами предприятий с секвестром заводов в казну⁵.

Против усиления репрессий высказался и член Государственной думы А. И. Шингарев. Он выступил за мирное улаживание конфлик-

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 2. С. 175.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Там же. С. 176.

⁵ Там же.

тов, так как меры «государственного террора явились бы в сущности наилучшей услугой интересам нашего врага»¹.

Своей «технологией» профилактики конфликтов на предприятиях артиллерийского ведомства поделился генерал-лейтенант А. А. Маниковский. Указав, что за все время с начала войны на его предприятиях отсутствовали забастовки, он объяснил это рядом причин. Во-первых, начальники постоянно следили за материальными условиями рабочих, обсуждая с ними все проблемы и не дожидаясь проявлений недовольства. Во-вторых, администрация не была заинтересована в понижении заработка рабочих, которые, осознавая это, охотно шли на переговоры. В-третьих, в случае выдвижения работниками чрезмерных требований заводские власти не стеснялись применять строгие меры, пресекая выступления рабочих вызовом воинских частей².

Дальнейшие события показали, что большинство участников Особого совещания стояли на старых позициях, считая репрессии и милитаризацию заводов самым действенным методом преодоления трудовых конфликтов. Однако даже они уже не могли не признавать справедливость требований рабочих и вводили некоторые меры для сглаживания социальных проблем в условиях милитаризации.

14 мая 1916 года на очередном заседании Особого совещания член Государственной думы Н. Е. Марков выступил за введение военного режима на предприятиях. По его словам, правительству не следовало смущаться, подчинив военному положению даже женщин. Прикрепление рабочих к производству стало бы действенной мерой для «обуздания заводских властей, для подчинения их частных интересов, ныне не ограничиваемых ничем в своем стремлении к наживе, интересам государственным»³.

Поддерживая милитаризацию заводов как способ предотвращения забастовок, член Государственного совета С. И. Тимашев предлагал в виде компенсации рабочим установить регулирование заработной платы властью председателя Особого совещания. В этом же духе высказался и член Государственного совета М. А. Стахович. Милитаризация производства должна была сопровождаться некоторым смягчением, при условии действительного ограждения интересов рабочих, «если не путем примирительных камер, то путем установления надлежащих расценок»⁴.

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 2. С. 176.

² Там же. С. 177.

³ Там же. С. 261.

⁴ Там же. С. 262.

Часть участников Совещания (например, Н. Н. Львов) не без оснований видела в милитаризации производства угрозу всеобщей забастовки, так как подчиненным единому военному руководству рабочим будет легче организовать акции солидарности. Член Государственной думы А. А. Добровольский указал, что призыв рабочих на военную службу не обеспечит правильного хода работ, «который вообще не может быть достигнут принудительным порядком». Он утверждал, что забастовки вызваны всецело экономическими причинами: низким уровнем заработной платы и «беззащитностью предпринимательской наживы». Там, где эти причины были устранены, как на заводах Главного артиллерийского управления, забастовки не проводились. Добровольский считал, что прекращение забастовок должно быть достигнуто на экономической почве — через организацию представительства рабочих, регулирование заработной платы, учреждение примирительных камер. В случае прекращения работ он предлагал привлекать к ответственности не только рабочих, но и предпринимателей¹.

Стачки военного периода заставили и часть предпринимателей пересмотреть свою позицию. Учитывая зарубежный опыт, некоторые из них выступили за «новый курс» во взаимоотношениях с рабочими. 8 августа 1916 года по всем военно-промышленным комитетам было разослано пространное инструктивное сообщение. Его подписали А. Коновалов, П. Казакевич и Е. Омельченко. В сообщении утверждалось, что главной причиной возрастания конфликтов является сама власть. Отталкиваясь от опыта западноевропейских стран, авторы пытались доказать необходимость создания профсоюзов и примирительных институтов: «Власть должна идти навстречу рабочим, осуществляя через специальное законодательство их требования, изменяя свой взгляд, отвергая в корне недоверие, отбрасывая тактику произвола. Грандиозные задачи, которые ждут страну после войны, властно требуют этого. Нам нужна организация живых сил страны и в первую очередь организация рабочего класса России»².

Сам А. Коновалов на двух аудиенциях у председателя Совета министров Б. В. Штюрмера говорил о необходимости создания профсоюзов. В передовой статье «Известий Центрального военно-промышленного комитета» эта мысль излагалась полнее: «Широкое содействие профессиональному движению диктовалось общими

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 2. С. 263.

² *Граве Б. Б.* Указ. соч. С. 294.

соображениями о пользе существования профессионально-организованного класса... Профессиональное движение есть наиболее решительная гарантия против политического движения рабочих. Опыт Западной Европы показал, что профсоюзы по самой своей идее экономической защиты интересов в них входящих не обращают внимания на политические верования последних, широко открывая двери всем желающим»¹.

Однако все попытки здравомыслящих политиков склонить правительство и предпринимателей к социальному диалогу с рабочими не имели успеха, что способствовало росту политических выступлений и падению авторитета власти. В январе-феврале 1917 года в Петербурге бастовало 280 тыс. рабочих. Их основные требования касались прекращения войны и упразднения самодержавия. В политических стачках в этот период участвовало более 90 % бастующих².

ВЫВОДЫ

Появление массовых профсоюзов существенно повлияло на развитие социально-трудовых конфликтов. Революция заставила правительство демократизировать рабочее законодательство путем принятия закона о профсоюзах и разрешения забастовок с экономическими требованиями.

С 1906 года профсоюзы обладали полной гегемонией в руководстве экономической борьбой рабочих. Под их влиянием в России стали создаваться первые примирительные камеры и третейские суды. Легализация забастовок позволила использовать при разрешении конфликтов самое эффективное средство борьбы начала XX века. Многие профсоюзы копировали европейские формы борьбы, заставляя предпринимателей идти на уступки в социально-трудовых конфликтах. Статистика за период подъема революции показывает увеличение числа забастовок, которые завершились полным либо частичным удовлетворением требований рабочих.

На первом этапе революции власть и предприниматели оказались не готовы к организованным и солидарным действиям бастующих. Под давлением рабочих выступлений работодатели были вынуждены

¹ Граве Б. Б. Указ. соч. С. 294.

² Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под общ. ред. Ю. Н. Миловидова, А. Н. Крестьянинова. М., 1998. С. 40.

обратиться к западноевропейскому опыту и начать создание союзов предпринимателей. Правительство, в свою очередь, инициировало смягчение статей о забастовках в Уголовном уложении, приняло первый в России закон о профсоюзах. В то же время в их действиях проявилась двойственная позиция: с одной стороны, вынужденное признание изменений в области социально-трудовых отношений и попытка законодательно их закрепить, с другой — стремление поставить прочный барьер на пути укрепления организованного начала в рабочем движении. Расстановку сил во многом определяло развитие политических событий, связанных с Первой русской революцией. После поражения революции власть и предприниматели выступили единым фронтом против рабочего движения, используя политические и экономические ресурсы для разрешения социально-трудовых конфликтов в свою пользу.

В годы Первой мировой войны попытки небольшой части предпринимателей «европеизировать» порядок разрешения социально-трудовых конфликтов в России завершились неудачей. Ни власть, ни промышленники не были готовы к принципиальному пересмотру сложившейся практики разрешения конфликтов, продолжая использовать карательные меры. Все это неизбежно политизировало выступления бастующих.

Глава 4

ОСОБЕННОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕРИОД ФЕВРАЛЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ 1917 ГОДА

Предпринимателям пришлось считаться с тем, что в результате победы Февральской революции на предприятиях сложилось новое соотношение сил между трудом и капиталом. Объединения заводчиков и фабрикантов, обеспокоенных начавшейся массовой борьбой за экономические требования, были вынуждены взять на себя инициативу улаживания всех начатых рабочими конфликтов, удовлетворяя их требования.

7 марта 1917 года Петроградское общество заводчиков и фабрикантов созвало общее чрезвычайное заседание. На нем обсуждался только один вопрос: требования рабочих. Что это были за требования? Оплатить дни революционной борьбы, повысить расценки, уничтожить черные книги предпринимателей, удалить некоторых наиболее одиозных мастеров и представителей заводской администрации, ликвидировать сверхурочные работы, заключить коллективные договоры. Половина требований была связана с установлением восьмичасового рабочего дня¹. 10 марта 1917 года между Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов и Советом рабочих и солдатских депутатов было заключено соглашение о введении восьмичасового рабочего дня, об организации фабрично-заводских комитетов и примирительных камер². 14 марта 1917 года Общество разослало специальный циркуляр, в котором говорилось: «Восьмичасовой рабочий день установлен как одна из главнейших мер, имеющих обеспечить дальнейшее духовное развитие рабочего класса путем предоставления рабочему времени для самообразования и для развития профессиональных организаций, целью которых должно стать установление правильных закономерных отношений между трудом и капиталом»³.

¹ Волобуев П. В. Пролетариат и буржуазия России в 1917 году. М., 1964. С. 102–103.

² Известия Петроградского совета рабочих и солдатских депутатов. 1917. 11 марта.

³ Шатилова Т. Петроградское общество заводчиков и фабрикантов в борьбе с рабочим движением в Петрограде в 1917 году // Профессиональное движение в Петрограде в 1917 году. Л., 1928. С. 106.

Уничтожение правительственной системы подавления выступлений оставило предпринимателей один на один с рабочим движением. Всеобщее вооружение народа не позволяло владельцам предприятий надеяться на успешность жестких мер подавления рабочих. Однако, не желая идти на уступки, работодатели были вынуждены прибегать к скрытым формам давления на работников.

В условиях возрастающих трудностей в снабжении предприятий сырьем и топливом, установления рабочего контроля предприниматели начали применять скрытые локауты, закрывать предприятия. Их не останавливала даже потеря прибыли. Особенно большие убытки несли владельцы военных предприятий.

Первоначально закрывались лишь небольшие предприятия, различные мастерские, количество которых выросло во время войны. По данным отдела промышленности Министерства торговли и промышленности, в Петрограде в марте было закрыто 74 предприятия с числом работающих 6,6 тыс. человек; в апреле — 55, работало 2,8 тыс. человек; в мае — 108, работников — 87 тыс.¹ Но уже летом этот процесс ускорился: в июле 1917 года закрылось 206 предприятий. Правительство практически не препятствовало этому — от владельца предприятия требовалось лишь уведомить Министерство труда. Все более распространенным поводом для закрытия предприятий становились «непомерные требования рабочих, чрезмерное увеличение заработной платы». К концу лета ситуация еще больше обострилась. В августе профсоюз металлистов сообщал, что в ближайшее время предприниматели собираются закрыть 25 заводов и сократить производство на 11².

Количество безработных резко возросло. К 15 сентября, по данным Министерства труда, в Петрограде остались без работы 25 тыс. человек³.

Конечно, закрытых предприятий и безработных людей было бы гораздо больше, если бы не противодействие со стороны рабочих организаций. Например, когда администрация фабрики Васильева заявила, что предприятие закрывается из-за отсутствия заказов, правление Петроградского союза деревообделочников обратилось в Совет рабочих и солдатских депутатов. Совет решил, что в случае закры-

¹ Вестник Петроградского общества заводчиков и фабрикантов. 1917. № 63.

² Известия. 1917. 6 авг.

³ Рабочее движение в 1917 году. М. ; Л., 1926. С. 286–287 ; Вестник Петроградского общества заводчиков и фабрикантов. 1917. № 63.

тия фабрики она будет реквизирована и передана профсоюзу¹. Фабричным комитетам фабрик Лебедева, Нарвской суконной удалось предотвратить отpravку сырья с фабрик, а потом и попытки владельцев закрыть их².

Таким образом, создание Советов рабочих и солдатских депутатов существенно повлияло на расстановку сил, способствуя разрешению конфликтных ситуаций в пользу работников. В апреле 1917 года в России состоялась 41 стачка, в июне — 76. Потеря возможности влиять на стачки силовыми мерами привела к тому, что в марте 1917 года полной или частичной победой рабочих закончилось 96,9 % стачек, в апреле — 97 %, в мае — 95,3 %³. 20 мая 1917 года Особое совещание для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства рассмотрело вопрос о требованиях рабочих по повышению заработной платы. Анализируя ситуацию, член Государственной думы Н. В. Савич заметил, что требования об увеличении заработной платы связаны с двумя факторами: «1) обесценением рубля и связанном с этим вздорожанием жизни и 2) демагогической агитацией, толкающей рабочих на предъявление требований, выходящих за пределы действительной необходимости»⁴. Для исправления ситуации Савич предлагал установить минимальные расценки, которые должна была разработать специальная комиссия.

При обсуждении прозвучало интересное замечание управляющего делами Центрального военно-промышленного комитета К. Н. Клопотова. Ссылаясь на выступления участников Всероссийского съезда военно-промышленных комитетов в Москве, он отметил, что в «заявляемых рабочими требованиях о повышении платы есть какая-то система: требования все усиливаются и предъявляются на различных заводах, по-видимому, по определенному плану. В конце концов создается ненормальное положение, когда один из классов населения получает возможность ставить себя, в смысле условий оплаты труда, в исключительные условия по сравнению с другими классами»⁵.

¹ Очерк истории Ленинградского союза рабочих деревообделочников за 1917–1918 год. Л., 1927. С. 33.

² Ткач. 1917. № 1. С. 23.

³ Лисецкий А. М. Стачечная борьба пролетариата России в период подготовки Великой Октябрьской социалистической революции (март–октябрь 1917 г.). Кишинев, 1968. С. 26.

⁴ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства (Особое совещание по обороне). 1915–1918. М. : РОССПЭН, 2013. Т. 3. С. 219.

⁵ Там же. С. 220.

По итогам обсуждения Совещание приняло решение учредить комиссию для общего пересмотра цен на изделия. Комиссия должна была исходить из распределения убытков между государством, предпринимателями и рабочими¹.

Важно отметить, что бессилие предпринимателей в первые месяцы после Февральской революции заставляло их встать на путь социального диалога. Временное правительство также не было заинтересовано в росте конфликтов и пыталось направить эти процессы в мирное русло. Это стремление активно поддерживали реформистские политические силы, призывавшие рабочих к компромиссам при разрешении конфликтов. В марте 1917 года «Рабочая газета» писала: «Раньше, чем прибегнуть к такому крайнему средству, как забастовка, необходимо во что бы то ни стало добиться соглашения с предпринимателями. Примирительные камеры, давление профессионального союза, Совета рабочих депутатов, наконец, посредничество правительства и законодательное регулирование — вот те стадии, те ступени, которые должен теперь проходить всякий крупный экономический конфликт в производствах»².

Возродившееся профсоюзное движение также стремилось выработать свою стратегию поведения в трудовых конфликтах. III Всероссийская конференция профсоюзов, проходившая 20–28 июня 1917 года, приняла специальную резолюцию по докладу Д. Кольцова «Профессиональные союзы и экономическая борьба». В резолюции говорилось, что в условиях капиталистического хозяйственного строя ни одно из завоеваний рабочего класса не может быть прочным, если отсутствуют солидарные и дисциплинированные боевые организации рабочего класса. Признавая такими организациями профессиональные союзы, конференция особо отмечала роль стачки в отстаивании интересов работников. Конференция отвергла использование методов экономического террора: насильственное устранение членов фабрично-заводской администрации, вывоз на тачке представителей администрации, саботаж и т. п. Делегаты отмечали, что профсоюзы должны проводить планомерные и организованные стачки, стремиться взять на себя руководство стихийными конфликтами, подчиняя своему влиянию массы рабочих. Стачки должны быть основательно подготовлены в организационном и финансовом плане, выдвигаемые требования — тщательно продуманы и сформулированы. При проведении

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 3. С. 221.

² Рабочая газета. 1917. 26 марта.

стачечной кампании рекомендовалось начинать действия с тех предприятий, где условия труда самые тяжелые.

Конференция призвала использовать стачки как крайнее средство борьбы, делая упор на примирительных камерах и третейских судах. Для успеха своих действий профсоюзы должны были учитывать общую экономическую и политическую конъюнктуру. При профсоюзах предлагалось создать особые тарифные комиссии для выработки условий труда и найма¹. Однако политический и экономический кризис не давал возможности проводить умеренную стратегию, заставляя рабочие объединения действовать более радикально.

К осени ситуация изменилась. Если первые коллективные договоры заключались без серьезных конфликтов, то теперь заключение тарифных соглашений проходило на фоне забастовок или под угрозой их объявления. Это было связано с тем, что предприниматели понимали: дальнейшие уступки поставят их производство и прибыли под угрозу. Проблемой было и то, что повышение заработной платы повлияло бы на увеличение контрактных цен.

Одним из наиболее затяжных и тяжелых стал конфликт в металлообрабатывающей промышленности. На его примере можно проследить, как меняющаяся политическая ситуация влияла на принятие решений и поступки сторон конфликта. Владельцы машиностроительных предприятий понимали, что повышение тарифных ставок для чернорабочих металлообрабатывающей промышленности приведет к требованиям увеличения заработной платы и со стороны высокооплачиваемых рабочих. Тарифный договор был направлен союзом металлистов в механический отдел Общества 19 июня 1917 года. Союз предложил создать паритетную комиссию, которая должна была обсудить и договориться о сроках принятия тарифного соглашения. Представители заводчиков согласились с этим предложением и через два дня сообщили, что рассмотрят тариф и пришлют своих представителей².

Но через две недели, после расстрела июльской демонстрации рабочих, политическая ситуация стала другой. Тогда Общество заняло жесткую, бескомпромиссную позицию. 22 июля на совещании, созванном Министерством труда, в котором участвовали представители различных министерств (торговли и промышленности,

¹ Резолюции всероссийских конференций и съездов профессиональных союзов / под ред. Г. Цыперовича. Пг., 1919. С. 50.

² Груздев С. Борьба профсоюзов за первые тарифы в 1917 году // Ленинградские профсоюзы за десять лет. 1917–1927 гг. Л., 1927. С. 72.

военного, морского, финансов, путей сообщения, продовольствия), а также Общества заводчиков и фабрикантов и Союза металлистов, предложение о повышении ставки чернорабочим в ходе переговоров было ограничено 10 %. Но даже это весьма умеренное предложение предприниматели отказывались принять. Министерство труда, стремясь урегулировать конфликт, еще несколько раз созывало совещания из представителей профсоюзов, предпринимателей и различных ведомств, но все они оказались безрезультатными. Повышение заработной платы, по мнению предпринимателей, было чревато большими убытками и закрытием предприятий. Для выхода из ситуации владельцы предприятий предлагали введение сдельной оплаты труда. Министерство труда, соглашаясь с этим, в свою очередь, предлагало установить прожиточный минимум. По итогам переговоров Общегородской делегатский совет признал, что отказ Общества выполнить требования рабочих свидетельствует об упорном нежелании предпринимателей идти навстречу организованному труду, и поставил вопрос о необходимости добиваться удовлетворения своих справедливых требований другими средствами вплоть до всеобщей стачки рабочих металлообрабатывающей промышленности¹. Всеобщая забастовка металлистов представляла очень серьезную угрозу для промышленности. Ни Временное правительство, ни руководство Общества не скрывали, что это беспокоит их больше всего. Поэтому тарифный договор был подписан.

Таким образом, снятие ограничений на забастовки оказало существенное влияние на развитие социально-трудовых конфликтов. Шансы сторон в конфликте зависели теперь не от карательных мероприятий власти, а от состояния экономической конъюнктуры, заставляющей предпринимателей считаться с интересами рабочих. Продуманные и экономически обоснованные действия профсоюзов, основанные на использовании традиционных форм борьбы, заставляли идти на уступки правительство и предпринимателей.

Все это способствовало возрождению примирительных камер, занимающих особое место в системе взаимоотношений рабочих и предпринимателей. Обе стороны были заинтересованы в них. В первые месяцы после революции примирительные камеры становились первичным звеном, инструментом социального диалога. 10 марта по соглашению между Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов и Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов на всех

¹ Металлист. 1917. № 1–2. С. 21.

фабриках и заводах для разрешения недоразумений, возникающих на почве взаимоотношений владельцев предприятий, администрации и рабочих, были созданы примирительные камеры¹. На этом же совещании было принято решение о создании Центральной примирительной камеры.

Работодатели возлагали большие надежды на примирительные органы. Председатель Центральной примирительной комиссии В. А. Плансон на одном из первых заседаний 15 апреля 1917 года так сформулировал их задачи: «Перед нами громадная и чрезвычайно ответственная задача: мы должны примирить труд и капитал при тех столкновениях, которые неизбежно возникают в процессе развития промышленности. Объединение интересов труда и капитала является важнейшей государственной задачей»². Сторонниками примирительных камер были многие профсоюзные деятели, обоснованно считающие, что до начала забастовки конфликтующие стороны должны пройти все этапы для примирения.

В августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных учреждениях и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов. Если примирительные камеры различных уровней не разрешали спор, то дело передавалось в третейский суд, также создаваемый на паритетной основе. В Положении отмечалось, что, если на крупных предприятиях с численностью работающих более 10 тыс. заводская примирительная камера не разрешила спор, дело сразу же передается в третейский суд.

Оценивая подготовленный правительством законопроект, И. С. Войтинский в работе «Примирительные камеры в России» отмечал, что в условиях хозяйственной разрухи, вызванной мировой войной, разрешение конфликтов между рабочими и предпринимателями должно осуществляться посредством учреждения государственных обязательных третейских судов. И вообще в исключительных условиях мировой войны без усиления государственного регулирования условий труда обойтись невозможно³.

К 3 октября 1917 года только на частных предприятиях Петрограда работало 90 примирительных камер⁴. При недостижении соглашения в примирительной камере предприятия спор рассматривался

¹ Вестник Петроградского общества заводчиков и фабрикантов. 1917. № 3.

² Металлист. 1918. № 5. С. 6–7.

³ См.: Вестник Министерства труда. 1917. № 1–2. С. 31.

⁴ Морозов В. Б. К истории становления социального партнерства в России в 1905–1917 годах // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2007. № 8. С. 119–126.

Центральной примирительной камерой. Такие камеры, созданные в Петрограде и Москве, распространяли свою деятельность на предприятия этих городов. В Петрограде Центральная примирительная камера была создана 10 марта 1917 года на общем собрании Общества заводчиков и фабрикантов. Ее основными задачами были:

- 1) выработка соглашений общего характера между предпринимателями и рабочими Петрограда и его окрестностей;
- 2) внесение единства и планомерности в деятельность примирительных камер отдельных предприятий;
- 3) разрешение тех спорных вопросов, которые не могут быть разрешены примирительными камерами отдельных предприятий.

Камера формировалась на паритетных началах и состояла из 32 человек — по 16 от обеих сторон. Представители рабочих направлялись в камеру по согласованию с Центральным бюро профсоюзов от исполнительного комитета Совета рабочих и солдатских депутатов. Председатель избирался не из состава камеры, по соглашению сторон, и имел право решающего голоса. Первое учредительное собрание состоялось 31 марта. На нем был принят временный устав, в соответствии с которым вся текущая и подготовительная работа возлагалась на бюро. Бюро, получив спорное дело, само предлагало вариант его разрешения, а при невозможности такого выносило на рассмотрение камеры. В соответствии с уставом решение камеры считалось обязательным для выполнения¹.

В июле 1917 года Центральная камера переработала свой временный устав, приняв постоянное «Положение о Центральной примирительной камере гор. Петрограда и его окрестностей». В соответствии с положением в круг задач камеры было включено рассмотрение конфликтов, не разрешенных в примирительных камерах — не только в заводских, но и в образованных различными профсоюзами. Последующее усиление влияния профсоюзов привело к изменению порядка выбора представителей рабочих в Центральную камеру. В положении отмечалось, что со стороны рабочих представители выбираются профсоюзами, входящими в Петроградский совет профессиональных союзов. Председатель Центральной примирительной камеры имел право решающего голоса в тех случаях, когда голоса членов камеры разделялись поровну².

¹ Морозов В. Б. Тарифно-договорная деятельность профсоюзов после Февральской революции // Клио. 2014. № 1. С. 49–53.

² Там же.

Таким образом, была предпринята попытка создать механизм разрешения противоречий, который обеспечил бы улаживание конфликта без прекращения работы. Можно утверждать, что Центральная примирительная камера, в отличие от таковых на предприятиях, служила не только примирительным, но и в определенной мере юрисдикционным органом, поскольку могла принимать решение и при недостижении соглашения сторон, опираясь на право решающего голоса председателя¹. Об успешной работе Центральной примирительной камеры говорит тот факт, что с апреля по сентябрь 1917 года в ней было рассмотрено более 160 дел, что позволило предотвратить большую часть конфликтов².

В тарифных соглашениях и коллективных договорах рабочие, помимо вопросов заработной платы и продолжительности рабочего дня, стремились также решить проблемы страхования, отпусков, условий труда и прочие, не урегулированные юридически. Таким образом, соглашения восполняли пробелы в законодательстве. Профсоюзы старались в полной мере использовать мирные средства решения конфликтов. Это признавали и представители предпринимательских структур: «Число разрешенных каждым союзом конфликтов между рабочими и предпринимателями огромно и исчисляется сотнями»³.

Необходимо отметить, что выступления рабочих были вызваны саботажем и локаутами со стороны предпринимателей, которые в мае-июне особенно активно распространялись на Урале, в Донбассе и в Московском районе.

13 сентября 1917 года Особое совещание рассматривало вопрос о конфликте на заводе Г. Г. Бреннера, связанный с тем, что владелец предприятия отказался выполнять заказ, полученный от Охтинского порохового завода, — изготовление колпачков для детонаторных трубок. Ссылаясь на отсутствие средств, Г. Г. Бреннер объявил рабочим расчет и предложил им самим выполнить заказ. Рабочие выбрали из своей среды управляющего заводом и продолжили работу. Одновременно пороховой завод принял заказ Петроградского оружейного завода на сумму 384 тыс. рублей. Сами рабочие попытались достигнуть соглашения с хозяином предприятия, но это оказалось невозможно. Конфликт осложнялся тем, что заводской комитет, управляющий

¹ Морозов В. Б. К истории становления социального партнерства в России в 1905–1917 годах.

² Протоколы Петроградского совета профессиональных союзов за 1917 год. Л., 1927. С. 103.

³ Вестник Петроградского общества заводчиков и фабрикантов. 1917. № 44.

предприятием, не обладал правами юридического лица, а значит, рабочие не могли получать заработную плату. Заводское совещание поддержало просьбу Министерства труда о секвестре предприятия, но против этого выступил Комитет средней и мелкой промышленности, так как, по его мнению, проблема не исчерпывалась отношениями между рабочими и предпринимателями. Тем не менее после обсуждения Особое совещание приняло решение о секвестре¹.

Анализ заседаний Особого совещания показывает, что государство крайне негативно воспринимало закрытие предприятий из-за конфликтов, оценивая позицию предпринимателей как наносящую удар по обороноспособности страны. Требовалось выработать такую стратегию поведения сторон в конфликте, которая могла бы способствовать сохранению производства, так необходимого для фронта. Верная стратегия была выработана в конфликтах на заводах «Респиратор» и «Противогаз». Рабочие не соглашались на переговоры с администрацией, требуя предать ее суду за «дезертирство», так как она самовольно оставила управление заводами. Администрация, в свою очередь, не считала возможным продолжать работу при прежнем составе рабочих. Специально созданная комиссия предложила составить инструкции, регулирующие взаимоотношения между администрацией заводов и рабочими. В разработке инструкции должны были принять участие представители Министерства труда, Химического комитета при Главном артиллерийском управлении, Центрального военно-промышленного комитета, отдела труда Центрального исполнительного комитета Совета рабочих и солдатских депутатов, Профессионального союза металлистов². Таким образом, складывалась практика взаимоотношений трех сторон социального диалога, позволяющая решать важные вопросы сохранения предприятий.

В некоторых случаях конфликт разрешался с помощью назначенного на предприятие особого уполномоченного, действующего по специальной инструкции. Такой уполномоченный, например, был назначен на завод «Сормово». Он представлял собой контрольную инстанцию: имел право назначать и увольнять рабочих, а также принимать меры в случае конфликтов между администрацией заводов и рабочими. Однако ему не было предоставлено право принятия единоличных решений по другим делам. В основании всех достигнутых соглашений были заложены следующие принципы: хозяином

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 3. С. 490.

² Там же. С. 493.

на предприятии являлась администрация и рабочие не имели права вмешиваться в работу заводоуправления; те же правила распространялись на вопросы найма и увольнения, и лишь в исключительных случаях, когда речь заходила об увольнении члена заводского комитета, дело передавалось в примирительную камеру; заработная плата устанавливалась коллективным договором, выработанным при участии Министерства труда и Министерства торговли и промышленности. Для контроля за соблюдением соглашений на предприятия назначались правительственные инспекторы. Они выполняли именно контрольную функцию и не имели исполнительно-решающих прав. В их обязанности входило посредничество между рабочими и заводоуправлениями в случае конфликтов. При этом рабочих предупреждали, что в случае падения производительности заводы могут быть закрыты.

Важно отметить, что основным аргументом для успокоения рабочих и принуждения их к социальному диалогу была угроза прекращения финансирования и закрытия предприятия. Особенно часто эта угроза применялась по отношению к действиям заводских комитетов, стремящихся взять под свой контроль производственные процессы на предприятии.

Примером такого конфликта может служить столкновение между заводоуправлением и рабочими Харьковского завода акционерного общества «Всеобщая компания электричества», произошедшее в сентябре 1917 года. Внешним поводом для конфликта послужило отстранение 15 сентября от работы инженера Шпотаньского первоначально рабочими, а затем и фабрично-заводским комитетом, что противоречило постановлению Харьковского заводского совещания. 18 сентября рабочие потребовали повышения зарплаты для чернорабочих, а после отказа арестовали четверых членов высшего руководства завода. 23 сентября администрация обвинила заводской комитет в превышении полномочий и потребовала отказа от вмешательства в административно-хозяйственные дела. Особенно сильное недовольство администрации вызвало вмешательство завкома в вопросы найма и увольнения рабочих и служащих, длительности рабочего времени и охраны завода.

В свою очередь, общее собрание рабочих и служащих завода заявило, что вопросы найма и увольнения могут решаться только с уведомления профсоюза, а в случае его отказа спор необходимо переносить в примирительную камеру. Одновременно заводской комитет объявил о создании Комиссии по охране завода. Что касалось

заработной платы, то следовало заключить тарифное соглашение между Обществом заводчиков и фабрикантов, Профсоюзом металлистов и Трудовым союзом.

10 октября, после вмешательства председателя Особого совещания П. И. Пальчинского, прошедшего переговоры с представителем Всероссийского союза металлистов А. К. Гастевым и представителем от заводоуправления, было принято решение о создании паритетной комиссии в составе шести человек, поровну от заводоуправления и от рабочих завода. Было признано право администрации проводить свои решения, в то время как рабочие могли обжаловать их в Особом совещании. Вмешательство рабочих в дела управления предприятием было признано незаконным. Принять данное решение удалось только под угрозой закрытия предприятия. Это был единственный аргумент, который повлиял на смягчение позиции рабочих¹.

Накопленный опыт был обобщен в проекте мероприятий, определяющих порядок и способы разрешения конфликтов на предприятиях, работающих на оборону. Вынесенный 23 сентября 1917 года на обсуждение Особого совещания проект назывался «Общие основания, на которых может последовать участие правительства в установлении на предприятиях нормальной работы, нарушенной конфликтами»². Авторы проекта указывали на рост конфликтов, связанных с требованиями рабочих о повышении заработной платы, а также с их вмешательством в управление предприятиями. Проект узаконивал закрытие предприятий как ответную меру на требования рабочих и вмешательство заводских комитетов в действия администрации — наем и увольнение, повышение производительности труда и др.

Интересно, что в процессе обсуждения проекта некоторые участники совещания продолжали отстаивать реакционные позиции, апеллируя к дореволюционному «опыту» разрешения конфликтов. Так, представитель от Центрального военно-промышленного комитета горный инженер П. П. Казакевич сетовал по поводу отсутствия какой-либо полицейской власти на предприятиях. Протестующих рабочих он называл людьми с уголовным прошлым, которые, по его словам, употребляли «все усилия, чтобы на заводах были беспорядки, причем в некоторых случаях замечается даже известная планомерность в действиях рабочих, которые ранее сдерживала полицейская власть; ныне же, при отсутствии какой-либо власти, они терроризируют всех ра-

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 3. С. 807–808.

² Там же С. 805.

бочих, производят буйства (так называемые эксцессы), и получается впечатление, что рабочая масса волнуется»¹. Давая оценку поведению рабочих организаций в конфликтах, он отмечал, что «рабочие ежемесячно меняют состав своих комитетов, и если последние предъявляют умеренные требования, то обвиняют их в контрреволюционном направлении». По его мнению, чем крупнее было объединение рабочих, тем «благоразумнее» были его действия. Для решения проблемы предлагалось ввести кавалерийские части в наиболее конфликтные регионы и учредить особых полицмейстеров, которые руководили бы размещением воинских частей².

В этом же ключе было выстроено и выступление представителя Министерства торговли и промышленности В. Е. Варзара. Он отметил крайне тяжелое положение заводчиков и фабрикантов, которых «угрозами и насилиями рабочие заставляют подписывать договоры с самыми невыгодными для них условиями, и бывали случаи, когда директоров правления сажали в тюрьму. Рабочие не признают ныне легальных способов борьбы, а лишь насилие и террор, считая эти способы наиболее успешными для достижения их требований. Никакой власти на заводах не существует, и поэтому единственным оружием борьбы с рабочими у заводчиков является закрытие предприятий». По его мнению, закрытие предприятий не надо согласовывать с правительством, так как это мешало бы благоприятному для бизнеса разрешению конфликтов, а рабочим позволяло бы безнаказанно организовывать акции протеста³.

Однако данные предложения, хотя и встреченные сочувственно участниками Особого совещания, приняты не были. В конце сентября проект был внесен для рассмотрения во Временное правительство, которое не успело его принять до своего свержения.

В первые месяцы революции в мирном решении спорных вопросов были заинтересованы все стороны: профессиональные союзы, работодатели, правительство. Но во второй половине 1917 года ситуация кардинально меняется. После июльских событий предприниматели практически перестали соглашаться на уступки. Подписание тарифных соглашений и договоров всячески затягивалось, что привело к усилению стачечного движения. Рост цен, нехватка продовольствия, нерешительность правительства, которое должно было

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства... Т. 3. С. 511.

² Там же.

³ Там же. С. 512.

проводить социальные, экономические и политические реформы, наступление предпринимателей на права рабочих — все это исключало возможность социального мира. В стране нарастал общенациональный кризис. Сугубо экономические требования рабочих все больше отходили на второй план, уступая место политическим.

ВЫВОДЫ

Короткий период существования буржуазно-демократических институтов власти в России представляет поучительный опыт преодоления социально-трудовых конфликтов.

Падение самодержавия создало уникальную ситуацию, когда слом репрессивного аппарата и всеобщее вооружение рабочих радикально изменили баланс сил труда и капитала. Владельцы предприятий остались один на один с вооруженными отрядами рабочих, любое требование которых, подкрепленное угрозой изгнания администрации с предприятия или даже ее ареста, ставило предпринимателей в весьма затруднительное положение. Несмотря на сложные экономические условия, неблагоприятные для выдвижения требований, выступления рабочих нарастали с каждым месяцем и были достаточно результативными. Помимо профсоюзов, которые использовали традиционные формы давления на работодателей, на предприятиях появились принципиально новые объединения рабочих — фабрично-заводские комитеты (ФЗК), выступавшие за введение рабочего контроля на производстве. Опора ФЗК на работников давала им заведомые преимущества в социально-трудовых конфликтах.

Все еще не устоявшиеся формы разрешения социально-трудовых конфликтов через переговоры и другие согласительные процедуры и учреждения, характерные для конфликтов между администрацией и профсоюзами, были малоэффективны, если в конфликт вступал ФЗК. Как правило, ФЗК вели себя более агрессивно, требуя уступок под угрозой применения силы.

Представители власти и работодателей, поставленные в условия «цейтнота», могли использовать по сути только одно действенное средство преодоления конфликтов — локаут. Только под угрозой закрытия предприятия представители ФЗК соглашались продолжить диалог.

Угроза потери управляемости экономики заставила представителей власти разработать ряд мер по ужесточению законодательства о забастовочном движении и рабочем контроле, однако реализовать эти предложения правительство не успело.

Глава 5

ПРЕОДОЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕРИОД СУЩЕСТВОВАНИЯ СОВЕТСКОГО ГОСУДАРСТВА

5.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В УСЛОВИЯХ «ВОЕННОГО КОММУНИЗМА» (1918-1920)

Ситуация с разрешением социально-трудовых конфликтов коренным образом изменилась после установления власти Советов.

Многие требования рабочих были реализованы Советским правительством путем принятия соответствующих декретов. Те же изменения происходили на местах. Стремясь удовлетворить требования рабочих, Петроградский совет рабочих и крестьянских депутатов 4 декабря 1917 года принял резолюцию, в которой установил минимальную заработную плату для чернорабочих от 8 до 10 рублей в день. Пленум Московского совета рабочих и солдатских депутатов 16 января 1918 года принял декрет «О минимуме заработной платы». Согласно этому декрету в Москве и ее окрестностях для всех рабочих устанавливался следующий минимум: для мужчин — 9 рублей, для женщин — 8 рублей, для подростков — от 6 до 9 рублей в день. При этом женщинам, выполняющим одинаковую работу с мужчинами, устанавливалась и равная с ними заработная плата. В январе 1918 года была предпринята попытка определить прожиточный минимум во всероссийском масштабе¹.

Требования декретов наталкивались на сопротивление работодателей. Например, в ответ на сокращение рабочего дня они стали снижать заработную плату. Стремясь не допустить этого, рабочие начали создавать на предприятиях, при профсоюзах, специальные комитеты (союзы, ячейки) охраны труда, которые вынуждали работодателей выполнять советские декреты.

В то же время Петроградский совет профессиональных союзов совместно с Центральным советом фабрично-заводских комитетов и Петросоветом обратились к рабочим с призывом прекратить все не законченные к моменту восстания экономические забастовки.

¹ Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство. 1917–1934: эволюция принципов взаимоотношений. СПб. : СПбГУП, 2007. С. 24.

В заявлении указывалось: «Рабочий класс должен, обязан проявить в эти дни величайшую выдержку и выносливость, чтобы обеспечить народному правительству Советов выполнение всех задач»¹.

Московский совет профессиональных союзов в начале ноября 1917 года принял резолюцию, в которой говорилось: «Считая, что пока у власти стоит правительство пролетариата и беднейших слоев народа, политическая стачка является саботажем, против которого следует бороться самым решительным образом, — замена отказывающихся работать является поэтому не штрейкбрехерством, а борьбой с саботажем и контрреволюцией»².

Спротивление новой власти оказали профсоюзы, в руководстве которых традиционно были сильны позиции кадетов, меньшевиков и правых эсеров. Еще 16 октября 1917 года выступавший на заседании ЦК РСДРП(б) В. В. Шмидт так охарактеризовал положение в данных союзах: «Низшие служащие по существу большевики, но высшие служащие нет, с ними приходится вести борьбу, пока они держат в своих руках союз»³.

Неприятие Советской власти определенными слоями городского населения привело к саботажу со стороны старых кадров чиновников. Этот саботаж был хорошо организован и координировался из общего центра. Противники большевиков с самого начала объединились вокруг так называемого Комитета спасения родины и революции, образованного 26 октября 1917 года. Помимо представителей городской думы Петрограда, президиума Предпарламента и других организаций, в его состав вошли члены центральных органов профсоюза железнодорожников, почтово-телеграфского союза, Всероссийского учительского союза и др. По воспоминаниям временного председателя «подпольного Временного правительства» А. Демьянова, «в дни перехода власти к большевикам жизнь в министерствах шла своим чередом, хотя и замерла... Чиновники стали собираться в кружки, обсуждать создавшееся положение. Они выделили из себя особые комитеты для выработки общих директив, как вести себя с большевистским начальством. Комитеты отдельных министерств снеслись между собой, а в конце концов создан единый центральный орган, руководивший деятельностью чиновников в этом отношении. Этот Центральный комитет объединил в себе все ведомства, он действовал почти открыто...

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 25.

² Там же. С. 25–26.

³ Там же. С. 26.

Чиновники решили применять на службе саботаж»¹. Вновь назначаемые Советским правительством народные комиссары везде были встречены враждебно. Им не выдавали ключи от денежных ящиков, их распоряжения не выполнялись. Формы борьбы чиновников против новой власти были разнообразны: от «итальянских» забастовок до полного отказа от работы. 26 октября 1917 года в Петрограде началась забастовка служащих 14 министерств. В ней приняли участие чиновники банков, казначейств, почты, телеграфа². Для подавления забастовки новые власти применили хорошо известные методики. Все не вышедшие на работу госслужащие подлежали увольнению без сохранения пенсии, выплаты же забастовочного пособия, проходившие через Госбанк, были прекращены как незаконные.

В промышленности в первые месяцы существования Советского государства сложилось своеобразное двоевластие. Рабочие вводили жесткий распорядительный контроль, предприниматели продолжали управлять своими предприятиями и не спешили закрывать их, если они продолжали приносить прибыль. Однако это двоевластие не было устойчивым. Как только власти заявили о начале перехода к выпуску мирной продукции, энтузиазм промышленников стал резко падать. Они понимали, что время колоссальных доходов, которые приносили оборонные заказы, прошло, а переход на выпуск мирных товаров потребует больших расходов. Стремление рабочих обеспечить госзаказом предприятия, принадлежавшие частному капиталу, понуждало их требовать национализации заводов и фабрик. Своя, «пролетарская» власть виделась им гарантией стабильной работы предприятий.

Одной из первых была национализирована фабрика Ликинской мануфактуры во Владимирской губернии. 17 октября 1917 года В. И. Ленин подписал постановление СНК, в котором говорилось:

«1. Закрытие фабрики, исполняющей заказы на армию и обслуживающей нужды беднейших потребителей, недопустимо.

2. Материалы по обследованию дел на фабрике указывают на злую волю предпринимателя, явно стремившегося локаутировать рабочих, саботировать производство.

3. В интересах народного хозяйства, широкой массы потребителей и 4 тыс. рабочих и их семей находим необходимым пустить указанную фабрику в ход, а посему постановлено...

¹ Февральская революция : Мемуары... / сост. С. А. Алексеев. 2-е изд. М., 1926. С. 313.

² Минц И. И. История Великого Октября : в 3 т. М., 1973. Т. 3. С. 732.

4. Фабрику товарищества Ликинской мануфактуры А. В. Смирнова при поселке Ликино Владимирской губернии объявить собственностью Российской республики...».

Тем самым новая власть продемонстрировала, что не будет церемониться в случае нарушения прав рабочих.

Противостоя введению распорядительного рабочего контроля, заводчики и фабриканты пытались отстоять свое право на закрытие предприятий. В декабре 1917 года на Первом делегатском съезде обществ заводчиков и фабрикантов было принято решение о создании специального фонда на случай закрытия предприятий. Каждый предприниматель должен был вносить взнос, равный десятикратному размеру однодневного убытка от простоя завода.

Однако ситуация изменилась. Работодателям все труднее было апеллировать к государственным органам, сохранившимся после октября 1917 года. Это видно из записей заседаний Особого совещания. В его состав вошли представители Советского правительства: народный комиссар по военным делам Н. И. Подвойский, представители народных комиссариатов по финансовым делам, по комиссариату путей сообщения, по комиссариату труда, по комиссариату продовольствия, по морскому ведомству, по комиссариату торговли и промышленности. Практически каждое требование рабочих о секвестре предприятия встречало поддержку Особого совещания.

Работодатели стремились использовать любую возможность для того, чтобы заявить о своей озабоченности изменением поведения рабочих в трудовых конфликтах. На открытии Особого совещания 4 января 1918 года выступил председатель Петроградского заводского совещания А. Ф. Бринк. Он говорил о затруднениях, с которыми сталкиваются владельцы предприятий при увольнении рабочих, требующих выплачивать им выходное пособие по ставкам, разработанным рабочими союзами, а не утвержденным бывшим министерством труда. Это создавало благоприятную почву для возникновения конфликтов между заводоуправлениями и рабочими. В конфликты вмешивались местные Советы, выдавая ордера на арест директоров, не признававших решения союзов. Приводился пример: арест директора завода «Вулкан». Для избежания подобных конфликтов предприниматели предлагали согласовывать решения заводоуправлений с местными органами власти¹.

¹ Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства (Особое совещание по обороне государства). 1915–1918 : в 3 т. М. : РОССПЭН, 2013. Т. 3. С. 661.

2 июля 1918 года был принят Декрет СНК, регламентирующий порядок утверждения коллективных договоров между профсоюзами и предпринимателями. Согласно этому декрету Наркомтруд мог заставить работодателя принять колдоговор в приказном порядке¹. Данный закон наделил Наркомтруд совместно с профсоюзами неограниченными правами при определении условий найма.

Однако конфликты периода Гражданской войны не всегда были вызваны позицией работодателей. Крайняя нужда и голод неизбежно порождали недовольство рабочих. После I съезда профсоюзов наблюдался некоторый спад волнений, но в мае 1918 года начались массовые выступления рабочих против ухудшения своего положения. 9 мая на Ижорском заводе произошло столкновение Красной гвардии с рабочими — один рабочий был убит, несколько человек ранено. Волнения перекинулись на Обуховский и Путиловский заводы. 11 мая беспорядки произошли на Русско-Балтийском заводе, на заводах «Сименс–Шуккерт», «Арсенал». Волнения на предприятиях Петрограда продолжались до начала июня 1918 года².

То же самое происходило и в других регионах. По причине безработицы, низкой зарплаты и голода забастовки имели место в Калуге, Нижнем Новгороде, Орехово-Зуеве, Твери и т. д.³ Постоянно вспыхивали забастовки на заводах Тулы: Патронном, Оружейном, Меднопрокатном и многих других⁴. В социально-трудовые конфликты вовлекались все большие массы рабочих. Во многих случаях конфликты начинались стихийно. Газета «Известия» писала в тот период, что рабочий класс под гнетом экономического кризиса «экономически расплывается, распадается как класс, теряет свое значение как производитель, и вместе с тем ослабляется его значение как вожака»⁵. В этот период получила распространение практика захвата предприятий рабочими. Они продавали заводское имущество и готовую продукцию, чтобы обеспечить себя пропитанием, массовый характер приобрели хищения⁶.

¹ Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг. М., 1942. № 48. Ст. 568.

² Борьба большевиков за установление и упрочение Советской власти в Петроградской губернии. 1917–1918. Очерки и документы. Л., 1972. С. 173.

³ Коваленко Д. А. Оборонная промышленность Советской России в 1916–1920 гг. М., 1970. С. 244.

⁴ Там же.

⁵ Известия Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов г. Москвы и Московской области. 1918. 23 апр.

⁶ См.: Киселев А. Ф. Профсоюзы и Советское государство. М., 1990. С. 131; Гужман Б. А. Производительность труда и заработная плата в промышленности СССР. М., 1925. С. 143.

Жесткая политика власти усугублялась самоуправством местных властей. Выпуски «Вестника торгово-промышленных служащих» за 1918–1919 годы переполнены сообщениями о подобных инцидентах. Например, в Ярославле комиссар труда в официальном обращении к местному совету профсоюзов писал: «Объявляю Совету выговор за оценку моих действий и убедительно прошу в будущем строго придерживаться тех рамок, в кои Совет поставлен»¹. Подобный же инцидент имел место и на Владимирском пороховом заводе. Когда местный Совет рабочих депутатов арестовал одного из служащих предприятия, выступившие в его защиту рабочие и служащие были уволены с удержанием двухмесячного вознаграждения².

Большую роль в разрешении трудовых конфликтов играли профсоюзы, двойственное положение которых становилось характерной чертой их существования в условиях «военного коммунизма». Тесное сотрудничество с государственными структурами нередко приводило к подчинению профсоюзов органам власти и даже к их полному слиянию.

Опубликованные в последнее время документы и материалы об отношении рабочих к политике «военного коммунизма» показывают, что в течение всей Гражданской войны на крупнейших предприятиях страны происходили протестные выступления. Интересные материалы по данному вопросу представлены в протоколах и резолюциях Петроградского губернского совета профсоюзов и Комитета обороны Петрограда. Например, согласно материалам совещания представителей районных троек Комитета обороны Петрограда от 14 июля 1919 года, только за две недели месяца в городе произошло около 25 выступлений рабочих в виде забастовок, «волынок» и несанкционированных собраний. Основные требования рабочих были связаны с продовольственной проблемой³.

Подобные выступления имели место и в других городах России.

Справиться с проблемой можно было только введением жестких мер. Принимая участие в организации карательных акций, профсоюзы стремились настроить общество против участников забастовок. Для этого принимались специальные резолюции с осуждением протестных действий. Так, например, 21 марта 1919 года Петроградский губернский совет профсоюзов принял резолюцию с осуждением забастовки на Путиловском заводе. В ней подробно разъяснялась вред-

¹ Вестник торгово-промышленных служащих. 1918. № 5.

² Там же. 1919. № 3–4.

³ Питерские рабочие и «диктатура пролетариата». Октябрь 1917 — 1929 г. : сб. док. СПб., 2000. С. 185–191.

ность и «ненужность» забастовок во время войны. Совет профсоюзов обратился ко всем рабочим и работницам Петрограда с призывом вернуться на свои рабочие места и воздержаться от забастовок, так как это не могло «привести к общему улучшению хозяйственной жизни страны»¹.

Для предотвращения забастовок профсоюзы применяли не только методы убеждения, но и средства принуждения. Наряду с увещанием бастующих на Путиловском заводе администрация совместно с профсоюзной организацией провела на предприятии вооруженных матросов и стала пропускать на работу только тех рабочих, которые не участвовали в забастовке; при этом лишь данная категория рабочих могла получить паек².

После выступлений рабочих в середине мая 1919 года на Петроградском заводе транспортных сооружений «Л. И. Фаянс» комитет профсоюза металлистов принял постановление, в котором говорилось: «самовольное прекращение работ хотя бы на 10 минут, собрания во время работ и так далее, кроме случаев, предупрежденных законом, СОЮЗОМ ВОСПРЕЩАЮТСЯ, и если такое явление, как забастовка, будет рабочими самолично без ведома Союза сделана, то Союз с такой ненормальностью будет бороться вплоть до общего закрытия всего предприятия, снимая с себя всю ответственность за последствия». В этом же постановлении заводской комитет предприятия признавал виновным в допущении конфликта и должен был переизбраться³.

Милитаризация труда напрямую влияла на количество трудовых конфликтов: официальная статистика показывала их неуклонное сокращение. Отдел труда Москвы и Московской области в своем отчете за период Гражданской войны показывал следующие данные (табл. 13)⁴.

Рассмотрением конфликтов занимался тарифно-конфликтный, а затем тарифно-нормировочный подотдел Отдела труда. Выявленные конфликты имели место главным образом на мелких предприятиях. 85 % всех конфликтов приходилось на заведения с числом рабочих менее 5 человек⁵. Основная масса заявлений поступала от рабочих

¹ Питерские рабочие и «диктатура пролетариата». С. 183–184.

² Центральный государственный архив историко-политических документов Санкт-Петербурга (ЦГАИПД СПб). Ф. 1. Оп. 1. Д. 338. Л. 11.

³ Питерские рабочие и «диктатура пролетариата». С. 184–185.

⁴ Красная Москва. 1917–1920 / под общ. ред. Л. Б. Каменева, Л. С. Ангарского. М., 1920. С. 234.

⁵ Там же.

и служащих и незначительная — от нанимателей или администрации (табл. 14)¹.

Таблица 13

Количество трудовых конфликтов в Москве в период Гражданской войны

Дата	Общее число конфликтов
Июль–декабрь 1918 г.	3639
Январь–июнь 1919 г.	820
Июль–декабрь 1919 г.	417
Январь–июнь 1920 г.	119
Всего	4995

Таблица 14

**Данные о заявлениях, поступивших в тарифно-нормировочный подотдел
Отдела труда г. Москвы в период Гражданской войны**

Заявители	Июль– декабрь 1918 г.	Январь– июнь 1919 г.	Июль– декабрь 1919 г.	Январь– июнь 1920 г.	Всего	%
Рабочие, служащие и их организации	3282	760	413	116	4571	91,3
Наниматели (администрация)	237	49	4	3	293	6
Неизвестно	120	11	—	—	131	2,7
Всего	3639	820	417	119	4995	100

Причины конфликтов были следующие: несоблюдение тарифных соглашений, невыдача или задержка зарплаты, невыдача выходного пособия, увольнения независимо от причин расчета. 75,3 % конфликтов произошло из-за вопросов заработной платы, среди которых на первом месте стояла невыдача выходного пособия, что было связано с закрытием предприятий.

В то же время переход от частной к национализированной промышленности влиял на изменение отношений между трудом и капиталом и, соответственно, на причины конфликтов (табл. 15)².

На основании приведенных данных можно сделать следующий вывод. Во второй половине 1918 года в 31,4 % случаев причиной конфликта была невыдача ликвидационных пособий, в 24,5 % — несоблюдение тарифа, третье место занимала невыдача или задержка зарплаты. В первой половине 1919 года число конфликтов из-за не-

¹ Красная Москва. С. 235.

² Там же. С. 236.

выдачи ликвидационных резко падает и составляет всего 11,5 %, наибольшее же число конфликтов было вызвано вопросами заработной платы и увольнениями, причем на последнюю группу приходилось 11,2 % всех конфликтов. С июля 1919 по июнь 1920 года количество конфликтов из-за заработной платы стало уменьшаться, но возросло количество конфликтов, связанных с увольнением. В первой половине 1920 года конфликты из-за увольнения составили уже 43,7 % от общего числа заявленных споров. С 1919 года совершенно прекратились конфликты, вызванные вопросами продолжительности труда и другими причинами.

Однако официальная статистика не отражала истинного положения дел.

С окончанием военных действий проводимая большевиками политика «милитаризации труда» все больше лишалась своего обоснования. Милитаризация, решив на первых порах экономические проблемы, сильно обострила социальные отношения. К концу 1920 года в обществе начали проявляться признаки усталости от войны и чрезвычайных экономических мер.

Таблица 15

**Причины трудовых конфликтов в период Гражданской войны
(на данных г. Москвы)**

Причины конфликтов	Июль–декабрь 1918 г.	Январь–июнь 1919 г.	Июль–декабрь 1919 г.	Январь–июнь 1920 г.
Несоблюдение тарифа или его неправильное толкование	893	182	40	12
Невыдача или задержка заработной платы	532	158	128	27
Невыдача ликвидационного пособия	1144	105	12	10
Иные причины, связанные с заработной платой	291	196	28	6
Увольнение	404	212	103	59
Рабочее время	40	3	—	—
Прочие причины	248	38	13	5
Причины неизвестны	78	18	1	—
Всего	3630	912	325	119

Рабочие, вынесшие на своих плечах основную тяжесть Гражданской войны, испытывали огромные материальные трудности. По подсчетам академика С. Г. Струмилина, в 1920 году денежное содержание

в зарплате рабочего составляло всего 7 % от уровня 1913 года, а сама зарплата даже в 1922 году достигала лишь 30 % средней зарплаты рабочего в 1913 году. При этом вместо денег часто выдавали паек¹.

Вспышки крестьянских восстаний стали прелюдией Кронштадтского мятежа — первого согласованного восстания против политики «военного коммунизма». В этот же период началось брожение на фабриках и заводах в крупных промышленных центрах. На некоторых предприятиях вслед за экономическими стали раздаваться политические требования. Так, рабочие проволочного и гвоздильного завода «Дюмо», делегируя своих представителей на Петроградскую беспартийную рабочую конференцию (апрель 1921 г.), записали им в наказ требования свободных перевыборов Советов и профсоюзов; свободы слова, печати и собраний; отмены принудительного труда; введения свободной торговли и т. п.² Подобные требования были выдвинуты и рабочими завода Нобелей на собрании трудового коллектива, состоявшемся 5 апреля 1921 года. Рабочие требовали разрешить свободный переход с предприятия на предприятие без контроля со стороны профсоюзов, отменить карточки и установить свободный товарообмен, запретить расстрелы³. Подобные настроения наблюдались и на предприятиях текстильной отрасли. По данным фракции РКП(б), из 13 текстильных предприятий Петрограда на 9 было отмечено недовольство рабочих своим положением⁴.

Забастовками была охвачена часть предприятий Москвы и Московской губернии. Выступления рабочих имели место в губерниях Поволжья. По данным информационных сводок, в первой половине 1921 года протестные акции и стачки произошли на предприятиях Серпуховского, Богородского, Клинского, Наро-Фоминского и Подольского уездов⁵.

По мере роста стихийных выступлений в рабочих массах росло недовольство деятельностью профсоюзов. Это было связано с тем, что в период «военного коммунизма» профсоюзное движение все больше отходило от идеи защиты интересов рабочих под предлогом отсутствия классового противника и пролетарского характера Советской власти. Участие профсоюзов в организации производства

¹ Струмилин С. Г. Заработная плата и производительность труда в русской промышленности в 1913–1922 гг. Пг., 1923. С. 39–40.

² Центральный государственный архив Санкт-Петербурга (ЦГА СПб). Ф. 6276. Оп. 6. Д. 86. Л. 76.

³ ЦГАИПД СПб. Ф. 457. Оп. 1. Д. 30. Л. 1–2.

⁴ Там же. Л. 21.

⁵ Трудовые конфликты в Советской России, 1918–1929 гг. М., 1998. С. 49–52.

перекладывало на них, в глазах рабочих, всю ответственность за хозяйственную разруху и трудности с продовольствием. Курс на сращивание профсоюзов с государством и хозяйственными органами усиливал отчужденность профсоюзов от рабочих. Несмотря на формальное признание профсоюзами принципов демократического централизма и рабочего самоуправления, они строились по принципу комиссариатов: выборность профсоюзных работников заменялась «назначением». Уничтожение коллегиальной формы управления профсоюзами приводило к отрыву профсоюзного актива от масс, омертвлению профсоюзных организаций, превращению их в подсобный аппарат государства.

Анализ архивных документов показывает, что Наркомат труда вместо разрешения спорных ситуаций в рамках переговорного процесса все чаще выпускал циркуляры, где разъяснялось, как должны вести себя профсоюзы во время выступлений рабочих. В частности, в конце 1920 года Наркомтруд обратился со специальным письмом о выступлениях рабочих к заводским комитетам, входящим в союз химических профсоюзов. Осуждая «самостоятельные и разрозненные» выступления рабочих по вопросам оплаты труда, наркомат подчеркивал, что «выступления, оторванные от деятельности профессиональных союзов, нарушают и глубоко дискредитируют ту моральную дисциплину и стойкое единство, которые должны лежать в основе профессиональной сплоченности»¹. Наркомтруд, называя себя органом рабоче-крестьянской власти и выражая свое недовольство выступлениями рабочих, исключал всякую возможность проведения со своей стороны антирабочей политики².

В материалах переписки руководителей РКП(б) сохранилось письмо от 24 февраля 1921 года, направленное В. И. Ленину от лидеров Московской партийной организации Н. И. Подвойского и К. А. Мехоншина. Авторы письма докладывали о волнениях рабочих в Союзе пищевиков и о невозможности успокоить бастующих рабочих. Из данных, приведенных в письме, видно, что под влиянием забастовки во вновь избранное руководство Московского профсоюза пищевиков были выдвинуты три представителя распушенной ранее партии максималистов, один анархист и только один коммунист. Подвойский и Мехоншин справедливо отмечали, что мощная волна забастовок — это «признак окостенения Московской организации профсоюзов, их оторванности от масс и неспособности провести

¹ ЦГАИПД СПб. Ф. 457. Оп. 1. Д. 23. Л. 17.

² Там же. Л. 18.

свою программу, которая вытекает из момента»¹. Авторы отмечали растерянность профсоюзных и партийных ячеек, неспособных возразить против нареканий в злоупотреблениях власти. Единственным средством, к которому прибегали лидеры профсоюзов, было обращение в органы ЧК².

Такая же ситуация складывалась и в других городах. По воспоминаниям бывшей работницы фабрики «Скороход» о настроениях рабочих после подавления Кронштадтского мятежа, даже такие авторитетные лидеры петроградских профсоюзов, как Г. Е. Евдокимов и Н. М. Анцелович, не смогли выступить перед бунтующими рабочими. Автор воспоминаний дает яркую картину «беседы» рабочих с профлидерами: «Тогда был вызван сюда Евдокимов. Он приехал сюда в автомобиле, но его никто не захотел слушать. В него бросали камни и кричали ему: „Ты зажрался, а мы погибаем с голоду“. Ему не дали говорить, и он уехал. Потом приехал Анцелович, тоже в автомобиле, но он тоже не мог говорить. Ему кричали из толпы, что он зажрался, а сытый голодного не поймет»³.

Во время Гражданской войны положение населения было бедственным. Властям удавалось погасить возникающие конфликты не только применением жестких мер, но и путем умелой пропаганды жертвенности в борьбе против реставрации буржуазно-помещичьих порядков. Кредит доверия со стороны крестьян и рабочих подошел к концу. Стихийное недовольство все больше прорывалось наружу в форме рабочих «волынок» и забастовок.

В еще большей степени недовольство масс передавалось правящим верхам через профессиональные союзы. Несмотря на быстрое превращение в подсобные органы диктатуры пролетариата, профсоюзы объединяли в своих рядах свыше 7 млн человек и были вынуждены учитывать настроения рабочих масс. Стихийные забастовки возникали помимо профсоюзов и часто были направлены против их лидеров. Перед профсоюзами все более отчетливо обозначалась перспектива отрыва от масс и потери влияния на рабочий класс. Навязываемые профсоюзами командные методы вызывали растущее отчуждение масс и враждебное отношение к верхам. Отрыв от масс был одним из проявлений кризиса профессионального движения, который был тесно связан с кризисом всей системы «военного коммунизма».

¹ Российский государственный архив социально-политической истории (РГАСПИ). Ф. 5. Оп. 2. Д. 246. Л. 1–2.

² Там же.

³ ЦГА СПб. Ф. 9618. Оп. 1. Д. 249. Л. 37.

5.2. РАЗРЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕРИОД НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ (1921–1928)

Новая экономическая политика (нэп), новые формы хозяйствования привели к значительным изменениям в положении рабочих. 6 апреля 1921 года СНК принял декрет, устранявший основные ограничения для перехода с одной работы на другую¹. С февраля 1922 года была окончательно узаконена процедура найма и увольнения как метод использования рабочей силы.

В целях стимулирования трудовой деятельности с началом нэпа стартовала разработка новой премиальной системы. Летом 1921 года была введена система коллективного снабжения, сущность которой состояла в том, что натуральное и денежное обеспечение рабочих принимало форму оплаты за коллективный труд. Размер денежного и продовольственного фонда оплаты труда рабочих и служащих соответствовал производственной программе предприятия. В случае сокращения штата фонд зарплаты не уменьшался, а распределялся между оставшимися рабочими. Зарплата теперь зависела от норм выработки и квалификации работника.

Несмотря на общее улучшение ситуации, у рабочих появлялись новые проблемы, характерные для рыночной экономики. Низкий образовательный и культурный уровень директоров предприятий порождал многочисленные производственные конфликты. В архивах содержится большой объем жалоб рабочих на несправедливые увольнения, которые происходили без согласования с профсоюзами. Административный произвол часто сочетался с нарушением трудового законодательства. Многие «красные директора» быстро усвоили уроки рыночной экономики по отношению к рабочим. В одной из жалоб говорилось: «Этот директор, если услышит от рабочего хоть одно слово, то он обычно грозит ему воротами. „А на твоё место у меня найдется людей много“, — и так же выражается по матерному при рабочих, вообще при ком хотите, не стесняясь. При увольнении рабочих таким образом делает расписку, что этот рабочий, которого он увольняет, против него ничего не имеет, и насильно заставляет расписываться»².

17 января 1922 года в газете «Правда» были опубликованы тезисы Политбюро «О роли и задачах профсоюзов в условиях новой

¹ Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1921 г. М., 1944. № 36. Ст. 188.

² Государственный архив Российской Федерации (ГА РФ). Ф. 347. Оп. 21. Д. 5. Л. 234–235 об.

экономической политики». Тезисы четко обозначили новый курс профсоюзов. В документе указывалось, что в условиях нэпа, когда допускается развитие торговли и капитализма, а госпредприятия переходят на хозрасчет, неизбежно будет возникать противоречие между рабочими массами и администрацией предприятий. Понимая неизбежность конфликтных ситуаций, авторы тезисов называли главной задачей момента защиту профсоюзами классовых интересов пролетариата. Для этого аппарату профсоюзов предлагалось так перестроить свою работу, чтобы он имел возможность активно защищать своих членов перед лицом работодателей. За профсоюзами признавалось право на создание конфликтных комиссий, стачечных фондов, фондов взаимопомощи и т. п.¹

За профсоюзами признавалось право на стачки. В тезисах подчеркивалось: «применение стачечной борьбы в государстве с пролетарской госвластью может быть объяснено и оправдано исключительно бюрократическими извращениями пролетарского государства и всяческими остатками капиталистической старины в его учреждениях, с одной стороны, и политической неразвитостью и культурной отсталостью трудящихся масс, с другой». Из этого делался вывод, что задача профсоюзов при возникновении конфликтов — содействовать «быстрому и безболезненному улаживанию конфликтов с максимальными выгодами для представляемых ими рабочих групп». Наиболее целесообразным методом разрешения конфликтов между рабочими и администрацией признавалось посредническое участие профсоюзов в виде переговоров или судебных исков. Большое внимание профсоюзы должны были уделять предотвращению конфликтов на предприятиях.

При подготовке тезисов мнения членов комиссии по вопросу о допущении проведения стачек на госпредприятиях разделились. В. И. Ленин, исходя из признания классовой борьбы в период нэпа, говорил: «в данный момент мы никоим образом не можем отказаться от стачечной борьбы, не можем принципиально допустить закона о замене стачек обязательным государственным посредничеством»². А. И. Догадов и А. А. Андреев в противовес В. И. Ленину решительно выступили против признания законности стачек на государственных предприятиях. Я. Э. Рудзутак и М. П. Томский поддержали позицию В. И. Ленина³.

¹ Правда. 1922. 17 янв.

² Ленин В. И. Полное собрание сочинений. 5-е изд. Т. 44. С. 343–344.

³ РГАСПИ. Ф. 5. Оп. 2. Д. 17. Л. 44–45.

Наследие Гражданской войны породило недоверие к любому протесту, давая повод для поиска контрреволюционных проявлений в экономических выступлениях рабочих. В 1920-х годах администрации предприятий неоднократно обращались к органам внутренних дел по поводу происходивших забастовок. Однако использовать карательные меры против забастовщиков, когда Советская власть признала законным этот способ защиты интересов рабочих, было затруднительно. По материалам ОГПУ Ленинграда, посвященным расследованию волнений на фабриках Ленинградтекстиля, видно, что желание некоторых директоров предприятий найти в выступлениях рабочих политические моменты не встретило понимания у следователей. По их мнению, «изъятие и аресты рабочих» должны были применяться «как самая крайняя мера», а «настроения о репрессиях ни в коей мере не вяжутся сейчас с взятым партией курсом на самокритику»¹.

Новый курс профсоюзной политики, оформившийся в конце 1921 — начале 1922 года, выдвинул на одно из первых мест в задачах профессиональных союзов защиту экономических интересов рабочих. Это неизбежно влекло за собой конфликты между профсоюзами и администрацией предприятий. Статистические данные за январь–июнь 1922 года показывают, что одной из главных причин конфликтов на предприятиях была задолженность по заработной плате, которая достигала 50 трлн рублей². Другой причиной, порождавшей конфликты и трения, было отставание размера зарплаты от реально-го прожиточного минимума.

В табл. 16 приведены основные причины происходивших в первые месяцы нэпа забастовок.

Таким образом, 61 % забастовок произошел из-за задержки выплаты заработной платы, 22 % — из-за недовольства ее размером и 6 % — из-за обеих причин одновременно.

Необходимо отметить, что общее количество забастовок, несмотря на трудное экономическое положение, было небольшим. Данные о потерях трудодней в ходе забастовочного движения на одного участника свидетельствуют, что если за 1895–1917 годы было потеряно в среднем 5,6 человеко-дня, то в 1921-м — 3,7, а в 1922-м — всего 2,1 человеко-дня³. Слабость стачечного движения во многом

¹ ЦГА СПб. Ф. 6276. Оп. 272. Д. 6. Л. 13.

² Материалы по статистике труда. Обзор положения труда за первое полугодие 1922 года. М., 1922. Вып. 14.

³ Чекин А. Азбука профдвижения. М., 1924. С. 147.

объяснялась быстрым реагированием профсоюзов на возникающие конфликты, стремлением разрешить их путем переговоров. В Петроградской и Московской губерниях за первое полугодие 1922 года было зафиксировано 4156 конфликтов, но забастовок было проведено всего 39¹.

Таблица 16

Причины забастовок за январь–июнь 1922 года

Место проведения забастовок	Число забастовок, по которым есть сведения о причинах	Число участников в них	Число забастовок по причинам					
			Задержка выплаты зарплаты	Размер зарплаты	Обе причины одновременно — размер и задержка выплаты зарплаты	Распределение продовольствия	Другие претензии относительно заработной платы	Прочие причины
Московская губерния	26	17 858	1	10	1	1	1	2
Петроградская губерния	13	5 641	7	4	2	—	—	—
Иваново-Вознесенская губерния	14	2 535	2	—	2	—	—	—
Прочие	47	13 281	1	8	1	3	—	4
Итого	100	39 315	11	22	6	4	1	6

Согласно статистике конфликтов, профсоюзы улаживали их, даже не привлекая официальные конфликтные комиссии при отделах труда. Так, за первое полугодие 1922 года было разрешено конфликтов (табл. 17):

Таблица 17

Сравнительные данные о количестве разрешенных социально-трудовых конфликтов в профсоюзных и государственных конфликтных комиссиях за первое полугодие 1922 года

Место разрешения	Москва (%)	Петроград (%)
В союзных конфликтных комиссиях	76,6	83,1
В конфликтных комиссиях при отделах труда	23,4	16,9

¹ Лобок Д. В. Роль профсоюзов в становлении системы социального партнерства в период нэпа (1921–1925 гг.) // Правоведение. 2006. № 6. С. 82–90.

Тактика профсоюзов, стремящихся к мирному улаживанию конфликтов, приводила к определенным положительным результатам. В подавляющем большинстве случаев конфликты, разрешаемые через профсоюзные инстанции или с их участием, через органы Наркомтруда, заканчивались в пользу трудящихся (табл. 18).

Таблица 18

**Данные об итогах социально-трудовых конфликтов
за первое полугодие 1922 года**

Итоги конфликтов	Доля от числа конфликтов (%)	Доля от числа участников (%)
В пользу рабочих полностью	76,1	76,3
В пользу рабочих частично	15,4	19,1
Всего в пользу рабочих	91,5	95,4
Против рабочих	8,5	4,6

Результаты забастовок за этот же период выглядят по-другому. Из 73 забастовок, о которых имеются сведения, положительно для рабочих закончилось только 40,6 %, частичный успех был достигнут в 39,9 %, а отрицательный результат получен в 19,7 % случаев. При этом в 63 случаях из 73 забастовки проходили без санкции профсоюзов, а две — вопреки их решению¹.

Такая же тенденция сохранялась и в дальнейшем. Из сводок Петроградского губпрофсовета видно, что только в июне–сентябре 1922 года в губернии с участием профсоюзов было разобрано 1030 конфликтов с числом участников 14 940 человек² и проведено 29 забастовок³. Большинство конфликтов (654) возникло на почве заработной платы, 312 — из-за увольнений, 25 были вызваны нарушением норм охраны труда⁴. Интересно, что большинство забастовок имело место на госпредприятиях (28 против 1 на частном предприятии)⁵. Во многом это было связано с трудностями перехода государственных предприятий от «военно-коммунистических» методов руководства к рыночным отношениям.

Признавая в принципе возможность конфликтов и забастовок не только на частнокапиталистических предприятиях, но и в государственном секторе, V Всероссийский съезд профсоюзов в своей резолюции о тарифно-экономической работе подтвердил «непригодность

¹ Лобок Д. В. Роль профсоюзов в становлении системы социального партнерства в период нэпа (1921–1925 гг.).

² Там же.

³ ЦГАИПД СПб. Ф. 457. Оп. 1. Д. 29. Л. 8.

⁴ Там же.

⁵ Там же. Л. 10.

в данных условиях стачки как метода разрешения конфликтов, возникающих на почве защиты союзами экономических интересов своих членов». Съезд призвал к использованию рабочего законодательства Советского государства, примирительных арбитражных учреждений для разрешения возникающих конфликтов. В резолюции съезда говорилось, что каждая потенциальная забастовка должна «рассматриваться как строго индивидуальный случай в отношении значения соответствующего сектора хозяйства и зависимости от него всей экономической жизни». Съезд заявил, что обязанностью профсоюзов является принятие всех мер для скорейшей ликвидации любой забастовки, которая начнется «стихийно или против желания органов союза». ЦК профсоюзов предоставлялось преимущественное право в принятии решения о проведении забастовки, при этом в каждом случае вопрос о забастовке должен был согласовываться с соответствующими межсоюзными объединениями¹.

Для успешного проведения забастовок профсоюзы учреждали забастовочные фонды, средства которых нельзя было тратить на другие цели².

По данным архивных материалов, администрация предприятий применяла полный набор методов, присущих рыночной экономике, для отстаивания своих интересов во время переговоров. В советских исследованиях данного периода это называлось проявлением «ведомственного усердия» администрации предприятий. Среди этих методов — затягивание переговоров; запугивание рабочих; повышение зарплаты в период колдоговорной кампании среднему управленческому звену; направление на переговоры неответственных представителей; отказ предоставить профсоюзам материалы по экономическому положению предприятия; выдвижение предложений, идущих вразрез с действующим КЗоТом; отказ от проведения общих собраний для утверждения коллективного договора и т. п.³ Такие действия администрации предприятий приводили к затягиванию переговоров о перезаключении коллективных договоров, срывая установление партнерских отношений между профсоюзами и хозорганами. По данным петроградских профсоюзов, в период перезаключения коллективных договоров в 1927 году из 814 договоров, охватывающих 400 тыс. ра-

¹ Пятый Всероссийский съезд профессиональных союзов, 17–22 сентября 1922 г. : стеногр. отчет. М., 1922. С. 529.

² Носач В. И. Профессиональные союзы России (1905–1930). СПб. : ФНПР : СПбГУП, 2001. С. 313.

³ ЦГАИПД СПб. Ф. 6276. Оп. 272. Д. 6. Л. 89–98.

бочих, на период завершения кампании было подписано только 533 с охватом 280 тыс. рабочих¹.

Все это не могло не вызвать возмущения кадровых рабочих, которые еще не забыли опыта борьбы за улучшение своего положения в условиях самодержавия. В отчетах профсоюзных объединений хранится интересная информация о протестах рабочих в 1922–1928 годах. Только в 1922 году в России состоялось 497 забастовок с общим количеством участников 186 тыс. 297 человек, в том числе в промышленности — 364 забастовки, на транспорте и предприятиях связи — 92. В стачечных выступлениях первое место занимали металлисты (131 забастовка, 59 192 участника), второе — текстильщики (54 и 46 249 соответственно), третье — деревообделочники (41 и 9852)².

Анализ материалов о забастовках на государственных предприятиях позволяет сказать, что во многих случаях поводом для борьбы служило неправильное поведение администрации, которая не хотела идти на переговоры с бунтующими рабочими, пренебрегала правами профсоюзов. Так, в декабре 1924 года специальная комиссия Петроградского губкома обследовала положение на заводе им. К. Маркса. По ее данным, заводууправление не информировало рабочих о положении на заводе и о рыночных ценах на производимые ими изделия. Директор завода за весь год только два раза выступал перед рабочими и не согласовывал изменение тарифов и снижение расценок с профсоюзным комитетом³.

Основной причиной примерно 90 % стачек была заработная плата, в частности задержка выплаты, недовольство расценками, нормами выработки и т. п. Пренебрежительное отношение к профсоюзам со стороны администрации предприятий не только приводило к конфликтам, но и ослабляло позиции профсоюзов, которые не могли предотвратить выступлений рабочих. Такая ситуация имела место при проведении реформы заработной платы в 1927–1928 годах. Реформа сопровождалась рядом конфликтов на предприятиях. Попытка в административном порядке, без предварительных переговоров с профсоюзами ввести новое нормирование труда и расценки привела к ряду выступлений рабочих на крупных предприятиях. Так, в Ленинграде произошли волнения на «Красном Путиловце», заводе «Большевик», текстильных фабриках. Первичные профсоюзные

¹ ЦГАИПД СПб. Ф. 6276. Оп. 272. Д. 6. Л. 95.

² ГА РФ. Ф. 5451. Оп. 6. Д. 710. Л. 8.

³ ЦГАИПД СПб. Ф. 16. Оп. 1. Д. 118. Л. 96.

организации оказались в растерянности и не смогли предотвратить конфликты¹. В ходе выступлений рабочие использовали весь опыт, накопленный за десятилетия борьбы в защиту своих прав. Они проводили собрания и митинги, организовывали «волынки» и забастовки. Низовой профсоюзный актив во многих случаях выступал совместно с забастовщиками, так как не был подготовлен к происходящим событиям.

Во многих случаях первичные профсоюзные организации были связаны директивами руководящих органов профсоюзов, которые диктовали профсоюзному активу линию поведения на переговорах исходя из договоренностей между ВЦСПС и ВСНХ. Нежелание профсоюзных лидеров учитывать мнение рядовых рабочих при проведении переговоров с администрацией приводило к недоверию рабочих к профсоюзам. Например, во время перезаключения коллективного договора в Ленинградском трамвайном парке им. М. И. Калинина, после отказа учесть предложения работников по проекту колдоговора, люди стали покидать собрание, чуть не сорвав его вовсе².

В табл. 19 приведены данные по количеству и размеру забастовок в период расцвета нэпа³.

Таблица 19

Данные о забастовочном движении в 1924–1926 годах

Годы	Число стачек	Число участников	Число потерянных человеко-дней	Число рабочих на одну стачку	Потеря человеко-дней на одну стачку	Средняя продолжительность стачки (дни)
1924	151	42 800	111 700	283	740	2,6
1925	99	34 000	69 700	343	704	2,0
1926	200	32 600	55 500	163	277	1,7

По данным Центрального бюро статистики труда, в 1927 году состоялось 396 забастовок, в первой половине 1928-го — 90. В них участвовало 25 400 и 9700 человек соответственно⁴. Тенденция к снижению стачечной активности во многом объяснялась признанием

¹ Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство в годы новой экономической политики: опыт социального партнерства (1921–1928 гг.) // III Смирновские чтения. Человек труда в истории: актуальные вопросы исторической науки, архивоведения и документоведения : сб. ст. III Всерос. науч.-практ. конф. (с междунар. участием). Чебоксары, 2016. С. 273–289.

² Там же. С. 280.

³ Авдеев П. Н. Трудовые конфликты в СССР. М., 1928. С. 10.

⁴ ЦГА СПб. Л. 116.

со стороны государства необходимости согласования проводимых реформ с профсоюзами, а также возросшим опытом профсоюзов по ведению переговоров и заключению коллективных договоров. Интересно отметить, что, согласно сведениям Отдела статистики труда Петроградского губернского совета профсоюзов, из 30 прошедших в июне–сентябре 1922 года забастовок только одна имела место на частном предприятии. Дело в том, что частные владельцы предприятий, поставленные Советской властью в жесткие рамки, вынуждены были строить свои отношения с рабочими на основе сотрудничества, в то время как руководители государственных предприятий исходили из опыта «военного коммунизма».

В табл. 20 приведены данные о забастовках на частных предприятиях¹.

Таблица 20

Данные о забастовках на частных предприятиях в 1924–1926 годах

Годы	Общее число стачек	Общее число участников	Общее число потерянных человеко-дней	На одну стачку приходится		
				Участников	Потерянных человеко-дней	Средняя продолжительность (дни)
1924	111	6056	43 064	55	388	7,6
1925	94	3349	18 596	36	198	5,2
1926	120	8894	72 586	74	605	8,2

Такая статистика вызывала озабоченность у лидеров профсоюзов, поскольку это не соответствовало принятому подходу к частному предпринимателю как к классовому врагу. В специальном информационно-директивном письме «О работе профсоюзов в концессионных и частных предприятиях», подготовленном в феврале 1929 года секретарем ВЦСПС А. И. Догадовым, подчеркивалась необходимость «бороться со сглаживанием классовых противоречий» на частных предприятиях.

В табл. 21 показаны причины социально-трудовых конфликтов на частных предприятиях².

Тревогу руководства ВЦСПС вызывали выступления профсоюзов в защиту работодателей с требованиями о снижении налогов, освобождении от штрафов и т. п. Даже получение профсоюзами от частных владельцев предприятий дополнительных сумм,

¹ Авдеев П. Н. Указ. соч. С. 15.

² Там же. С. 16.

не предусмотренных колдоговорами, на проведение революционных праздников и помощь подшефным военным частям расценивалось как подкуп профсоюзных активистов¹.

Таблица 21

**Данные о причинах социально-трудовых конфликтов
на частных предприятиях в 1924–1926 годах**

Год	Причины стачек (%)		
	При заключении колдоговора	Заработная плата	Прочие причины
1925	54,0	28,8	17,2
1926	69,1	23,4	7,5
1927	45,3	43,7	11,0

Несмотря на рост числа стачек на частных предприятиях, количество их участников и потеря рабочих дней были невелики. В 1926 году в забастовках приняло участие только 4,6 % работников частных предприятий.

В отличие от государственного сектора, в отношении с частными предпринимателями профсоюзы стояли на позициях классовой борьбы. Коллективный договор на частных предприятиях рассматривался не как инструмент сотрудничества, а как механизм давления на буржуазию. В условиях советской системы частный предприниматель не получал поддержки от правительственных и финансовых учреждений. Он не мог нанимать штрейкбрехеров.

Справедливости ради нельзя не сказать и о злоупотреблениях со стороны частных предпринимателей. В условиях нэпа поднялась целая волна криминального предпринимательства. Материалы судебных процессов середины 1920-х годов пестрят фактами воровства со стороны «цивилизованных» предпринимателей. Только с 1924 года, по утверждению Ю. Ларина, частное предпринимательство в России стало приобретать «те формы деятельности, которые основаны не на злоупотреблениях, а на коммерческих операциях легального типа»².

Руководствуясь партийными решениями, ВЦСПС проводил специальные обследования условий труда на частных предприятиях. При этом профсоюзы опирались на постановление Совнаркома РСФСР от 27 апреля 1922 года, которое предусматривало строгое наказание

¹ Профессиональные союзы СССР. 1926–1928 : отчет ВЦСПС к VIII Съезду профессиональных союзов. М., 1928. С. 358.

² ЦГА СПб. Ф. 6276. Оп. 277. Д. 5. Л. 80–81.

за нарушение законов о труде. Показательной в этом отношении была кампания, проведенная в Кинешемском уезде Иваново-Вознесенской губернии в связи с процессом предпринимателя Халфина, нарушавшего советские законы о труде. В Иваново-Вознесенске, Шуе, Кинешме и других городах губернии прошли митинги под лозунгами: «Пролетарский суд на страже завоеваний рабочего класса», «Суровая кара для зарвавшихся нэпманов», «Пролетарский суд не допустит возрождения старой капиталистической кабалы». Показательные процессы, на которых были вскрыты случаи эксплуатации рабочих, прошли в Москве и других городах страны. Только в Петрограде во втором полугодии 1922 года судами было рассмотрено 395 дел о нарушении предпринимателями советских законов о труде¹.

Отдельно стоит коснуться конфликтов на кооперативных предприятиях. Данные по стачкам на этих предприятиях приведены в табл. 22².

Таблица 22

Данные о забастовках в кооперативных предприятиях за 1924–1926 годы

Годы	Общее число стачек	Общее число участников	Общая потеря человеко-дней	На одну стачку приходится		
				Участники	Потеря человеко-дней	Средняя продолжительность (дни)
1924	5	718	494	144	99	0,7
1925	3	214	521	71	71	2,5
1926	14	1357	2492	97	97	1,8

Стачки происходили на тех предприятиях, где под видом кооператива действовал один или группа предпринимателей. Больше других стачками были затронуты секторы, обслуживающие крестьян: мельницы, крупорушки, картофелетерочные и т. п.

Признавая неизбежность стачек, профсоюзы тем не менее принимали все возможные меры для решения конфликтов мирным путем. За годы нэпа в России сложилась стройная система разрешения конфликтов таким образом. Для решения спорных вопросов на предприятиях были созданы следующие структуры:

— расценочно-конфликтные комиссии, формируемые на паритетных началах;

¹ Петрова Л. И. Советские профсоюзы в восстановительный период 1921–1925 гг. М., 1962. С. 73.

² Авдеев П. Н. Указ. соч. С. 17.

- конфликтные комиссии при отделах труда Наркомтруда, куда входили представители профсоюзов, Наркомтруда и Наркомюста;
- конфликтные комиссии при волостных исполкомах советов для батраков в трудовых крестьянских хозяйствах;
- особые сессии по трудовым делам, действующие на правах особой камеры нарсуда во всех рабочих районах;
- примирительные камеры при отделах труда Наркомтруда в составе представителей профсоюза и администрации с приглашением арбитра, назначаемого отделом труда;
- примирительные комиссии при всех органах труда для работников, занятых в домашних хозяйствах;
- паритетные комиссии на ряде сезонных производств и работ;
- третейские суды, составленные из равного числа представителей от администрации и работников с приглашением суперарбитра по соглашению сторон.

На предприятиях вводился принудительный арбитраж. Он применялся для разрешения конфликтов на государственных предприятиях на почве заключения или толкования коллективного договора, а также в случае острых конфликтов, угрожающих безопасности государства.

Если частный предприниматель не соглашался на добровольное примирительное разбирательство, профсоюз мог объявить стачку — не вполне пригодное, но формально не запрещенное на государственных предприятиях средство¹.

Все эти конфликтные органы, за исключением Особой сессии Нарсуда, были согласительными и паритетными.

Расценочно-конфликтные комиссии (РКК) создавались на тех предприятиях, где был заключен коллективный договор. Это были паритетные органы, куда входили представители от низового профсоюзного органа (ФЗК, местком, групповой завком или группком и т. п.) и представители администрации. Они решали вопросы нарушения или толкования трудового законодательства, невыполнения коллективного договора. Решение в РКК принималось только по соглашению сторон, никакого голосования не допускалось. Конфликт должен был рассматриваться в течение 24 часов по поступлении заявления, хотя в реальности рассмотрение конфликта занимало 3–4 дня. Решения РКК, принятые по соглашению, никакому утверждению администрации или завкома не подлежали. Иногда РКК рассматривали конфликты между рабочими, жилищные конфликты (удержание

¹ *Догадов М. В.* Очерки трудового права. М., 1927. С. 109.

квартиры, платы за освещение, за обстановку и т. п.). Деятельность РКК не ограничивалась разрешением трудовых конфликтов, они также занимались регламентацией условий труда на предприятии, в частности, производили разбивку должностей по тарифным разрядам и устанавливали нормы выработки. По сути, это была профилактика трудовых конфликтов. Среди функций РКК, не относящихся к конфликтам, было установление конкретных прав и обязанностей работника и работодателя (увольнение работника, отпуск) и т. п.

Примирительные камеры учреждались для разрешения отдельных конфликтов по взаимному желанию сторон при органах Наркомтруда — уездной камере инспекции труда, губернском отделе труда. Председатель камеры, назначаемый органом Наркомтруда, не имел права решающего голоса, а только содействовал сторонам в разрешении конфликта. Решения в примирительных камерах выносились исключительно по взаимному согласию сторон. Индивидуальные трудовые споры выносились в примирительную камеру только в тех случаях, когда интересы работника представлял профсоюз и если конфликт был важен с точки зрения профсоюза. Примирительные камеры включали в себя по одному представителю со стороны профсоюза и хозоргана. Собственно, примирителем был председатель примирительной камеры. Достигнутое соглашение имело силу коллективного договора, за его нарушение работодатель нес уголовную и гражданскую ответственность. В отношении установленных примирительной камерой условий труда действовал принцип неотменяемости, то есть условия трудового договора не могли ухудшить положение работника.

В компетенцию третейских судов входили те же вопросы, которые решались примирительными камерами. Третейский суд не являлся постоянным учреждением, а создавался для разрешения каждого отдельного конфликта при Наркомтруде. В состав третейского суда входили представители конфликтующих сторон и председатель — суперарбитр, избираемый сторонами, а в случае принудительного арбитража назначаемый Наркомтрудом. Третейский суд, организованный по просьбе обеих сторон, назывался добровольным третейским судом.

Трудовые конфликты поступали в третейский суд по взаимному согласию сторон, причем в этом случае составлялась специальная третейская запись.

Дела в третейских судах решались по соглашению сторон, но решение мог принять и председатель суда единолично. Решение суда

было обязательным для исполнения. При отсутствии соглашения решение выносилось суперарбитром. В этом и состояло отличие третейского суда от примирительных камер.

Для разрешения трудового конфликта в судебном порядке существовала особая трудовая сессия народного суда. Эти сессии создавались при губернских судах в составе председателя — народного судьи и двух членов сессии — представителей от профсоюзов и от хозяйственных органов. Трудовым сессиям были подсудны: трудовые конфликты по искам о правах, основанных на законе, коллективном соглашении и трудовом договоре; дела по нарушению нанимателями норм трудового права. Решения трудсессий имели характер судебных постановлений, проводимых по необходимости в принудительном порядке.

В случае неисполнения решения судебной инстанции предприниматель привлекался к уголовной ответственности. Его могли приговорить к принудительным работам на срок до пяти месяцев или к штрафу до 300 рублей золотом¹.

Особые полномочия имелись и у инспекции труда. Инспекторы труда Наркомтруда получали широкие права по отношению к нарушителям КЗоТа. Они могли брать подписку о невыезде и даже заключать под стражу нарушителей трудового права. Вся работа инспекторов труда проходила в тесном сотрудничестве с профсоюзами, что выражалось в массовых обследованиях предприятий, привлечении нарушителей к ответственности, ужесточении законодательства о деятельности предпринимателей. Многие из этих мер вынуждали предпринимателей выполнять договоренности с профсоюзами. В отчете Союза швейников Ленинграда за 1924 год отмечалось: «За последнее время со стороны хозяев наблюдается более правильное отношение к существующим законам о труде и громадное большинство предъявленных требований выполняются раньше срока»².

¹ Ларин Ю. Частный капитал в СССР // Антология экономической классики : в 2 т. М., 1993. Т. 2. С. 483.

² Трифионов И. Я. Классы и классовая борьба в СССР в начале нэпа (1921–1925 гг.) : в 2 ч. Л. : Изд-во ЛГУ, 1969. Ч. 2. С. 126–127.

5.3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В УСЛОВИЯХ КОМАНДНО-АДМИНИСТРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ (1929–1985)

XIV съезд ВКП(б), состоявшийся в декабре 1925 года, подвел итоги восстановления народного хозяйства СССР и пришел к выводу, что в стране сложились все необходимые экономические и социально-политические условия для перехода к социалистической индустриализации. В резолюции по отчету ЦК ВКП(б) выдвигалась главная политическая и социально-экономическая задача: «вести экономическое строительство под таким углом зрения, чтобы СССР из страны, ввозящей машины и оборудование, превратить в страну, производящую машины и оборудование, чтобы таким образом СССР в обстановке капиталистического окружения отнюдь не мог превратиться в экономический придаток капиталистического мирового хозяйства, а представлял собой экономическую единицу, строящуюся по-социалистически...»¹.

Индустриализация должна была обеспечить создание экономической основы социализма — крупной машинной индустрии. В процессе социалистической индустриализации ставились следующие цели: масштабное капитальное строительство, создание новых отраслей экономики, ликвидация экономической отсталости и одностороннего развития хозяйства. Крупная машинная индустрия должна была обеспечить развитие оборонной промышленности.

При организации работы по внедрению режима экономии профсоюзам пришлось столкнуться с хозяйственными органами, которые в качестве основных средств решения задачи экономии выбрали сокращение заработной платы и ухудшение условий труда. Это приводило к конфликтам на предприятиях, трениям между профсоюзами и администрацией. Известны случаи, когда рабочим пришлось прибегнуть к кратковременным забастовкам. В июне 1926 года состоялась забастовка на ленинградском заводе «Электрик», где рабочие выступили против снижения расценок без ведома заводского комитета. Волнения рабочих имели место на фабрике «Канат», где администрация ради сокращения технического персонала ввела неоправданную систему коллективной оплаты².

Своими непродуманными действиями хозорганы часто дискредитировали идею экономии в глазах рабочих. Профсоюзы выступили

¹ Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство в начальный период индустриализации (1926–1928 гг.) // Труд и социальные отношения. 2008. № 4. С. 68.

² Там же. С. 68–76.

с критикой таких действий. На проходивших летом пленумах местных советов профсоюзов было выдвинуто требование не начинать внедрение режима экономии с урезания зарплаты и ухудшения условий труда и быта рабочих. По мнению профсоюзов, центр тяжести этой работы следовало сосредоточить на хозяйственных мероприятиях. Считался недопустимым пересмотр закрепленных в договорном порядке расценок и норм выработки до истечения срока их действия. Пересмотр разрядов следовало проводить в обычном порядке в момент перезаключения коллективных договоров. Хозорганам предписывалось ни в коем случае не допускать просрочек в выдаче зарплаты. Предлагалось установить ответственность для лиц, инициирующих необоснованные конфликты. Для выявления настроения широких масс членов союзов профсоюзным организациям предлагалось сосредоточить особое внимание на работе низовых профорганизаций¹.

Взаимоотношения администраций и профсоюзов в ходе разработки пятилетних планов складывались непросто. По мнению хозорганов, профсоюзы только мешали планированию. Случалось, что хозяйственные руководители намеренно давали профсоюзам незавершенные, ориентировочные варианты планов, предоставляли необоснованные цифры. Жалобы на это поступали в Наркомат рабоче-крестьянской инспекции (РКИ) от профсоюзов Костромы, Ленинграда, Москвы, Урала. Так, Ленинградский областной совет профсоюзов обратился в РКИ с жалобой на трест «Электроток» за невыполнение им директив вышестоящих органов о предоставлении профсоюзам контрольных цифр пятилетнего плана на утверждение².

Однако основные разногласия между профсоюзами и хозяйственными органами возникали при обсуждении проектов планов. Многие руководители предприятий стремились провести режим экономии и рационализацию производства за счет рабочих. При этом они не согласовывали такие решения с профсоюзами. Все это приводило к волнениям среди рабочих. Так, в донесении ЛОСПС от 29 августа 1929 года указывалось: «На фабрике „Красный парус“ в связи с проводимой рационализацией производства наблюдалось значительное недовольство среди рабочих. Когда вследствие рационализации были снижены расценки, работницы резко понизили выработку (вместо 1000 рукавиц в день стали давать 300). 54 работницы коллективно заявили расчет. Недовольство отража-

¹ Лобок Д. В. Указ. соч.

² ЦГА СПб. Ф. 6264. Оп. 13. Д. 450. Л. 316.

ется и на ходе подписки на 3-й заем индустриализации. Часть рабочих, в 15 человек, ранее подписавшись, потребовала вычеркнуть их из списка...»¹.

Руководство ВЦСПС, средний и низовой профактив оказывались в непростой ситуации, когда, с одной стороны, партийные решения требовали определенных жертв во имя индустриализации, а рабочие не хотели мириться с ухудшением своего положения.

Недовольство рабочих подтверждается донесениями ОГПУ, в которых отмечается всплеск забастовочной активности в текстильной отрасли. Выступая на совещании текстильщиков при ЦК ВКП(б) в октябре 1928 года, представитель ОГПУ привел следующие цифры: за девять месяцев 1928 года было зафиксировано 96 забастовок, в которых участвовало 17 тыс. текстильщиков (в 1926 г. — около 11 тыс., в 1927 г. — 13 тыс.), в то время как среди металлургов и горняков за те же девять месяцев в забастовках приняло участие 10 тыс. человек².

Выступая на Пленуме ЦК ВКП(б), который проходил 4–12 июля 1928 года, М. П. Томский так оценивал позицию профсоюзов в период индустриализации: «Конечно, тяготы этого строительства ложатся на всех трудящихся, ложатся на весь рабочий класс, ложатся на крестьянство. Но я бы отсюда не рекомендовал делать рискованного вывода, во всяком случае, я считаю опасной формулировкой, если мы будем говорить, что середняк и рабочий платят дань за восстановление промышленности и ее реконструкцию. Они просто своими руками с величайшими трудностями, с величайшими затратами восстанавливают и развертывают то, что нигде в мире такими способами не восстанавливалось и не строилось. Что тут от рабочего класса требуется жертва — совершенно правильно. Мы эти жертвы требовали раньше, мы эти жертвы будем требовать и впредь, ни капельки этого не боясь»³. Правда, в отличие от И. В. Сталина и его сторонников, М. П. Томский, выражая точку зрения профсоюзного актива, резко выступил против дальнейшей индустриализации за счет только интенсификации труда: «Мы должны говорить о поднятии производительности труда в результате наших рационализаторских усилий. Наконец пора, на 11-м году пролетарской диктатуры, не только говорить о рационализации, но начать всерьез рационализировать... Мы

¹ ЦГА СПб. Ф. 6276. Оп. 277. Д. 14. Л. 99.

² РГАСПИ. Ф. 17. Оп. 85. Д. 305. Л. 14.

³ Как ломали нэп. Стеногр. пленумов ЦК ВКП(б), 1928–1929 гг. : в 5 т. М. : МФД, 2000. Т. 2. С. 427.

должны уметь правильно организовать производство, правильно организовать труд, и пора к этому приступить»¹.

Для разрешения конфликтных ситуаций Наркомтруд утвердил порядок их рассмотрения. 12 декабря 1928 года было принято Положение о расценочно-конфликтных комиссиях (РКК), по которому РКК создавались из равного числа представителей нанимателя и комитета рабочих и служащих предприятия. Председатель и секретарь для ведения заседания назначались сторонами поочередно.

К конфликтным функциям РКК относилось рассмотрение всех трудовых конфликтов искового характера, возникающих между работниками и нанимателями при применении законов о труде, коллективных и трудовых договоров.

Обязательному рассмотрению в РКК подлежали конфликты по следующим вопросам:

- 1) перевод на другую работу;
- 2) оплата невыполненных норм и брака;
- 3) увольнение из-за отсутствия квалификации;
- 4) компенсация за использование инструмента;
- 5) выдача спецодежды и спецпитания;
- 6) оплата при выполнении работ разной квалификации при замещении;
- 7) оплата простоя;
- 8) оплата подготовки к сдельному наряду;
- 9) оплата незаконченного сдельного наряда;
- 10) штрафы за порчу заводского имущества;
- 11) плата за время отстранения от работы;
- 12) выдача денежной компенсации за непредоставленный отпуск;
- 13) размер платы за время испытания;
- 14) размер причитающейся работнику премии;
- 15) оплата сверхурочных работ;
- 16) выплата выходного пособия в случае расторжения трудового договора работником по вине нанимателя;

17) удовлетворение бытовых нужд работников в связи с невыполнением обязательств по коллективному или трудовому договору².

Ведению РКК не подлежали:

- 1) дела об увольнении и восстановлении должностных лиц, пользующихся правом найма и увольнения;

¹ Как ломали нэп. С. 428.

² Охрана труда // Материалы для делегатов X съезда профсоюзов СССР. М., 1949. Вып. 2. С. 270.

2) дела о расторжении трудовых договоров;
3) вопросы изменения должностных окладов;
4) вопросы установления или изменения штатов;
5) конфликты на почве предоставления или распределения жилых помещений;

6) трудовые дела, разрешаемые трудовой сессией народного суда;
7) дела о дисциплинарных взысканиях в порядке подчиненности;
8) конфликты искового характера на предприятиях, где нет членов профессиональных союзов (в частности, конфликты, касающиеся рабочих и служащих — одиночек, не состоявших в профсоюзах)¹.

Дела по претензиям отдельных работников рассматривались РКК лишь в тех случаях, когда претензия работника не была удовлетворена при непосредственных переговорах. Заинтересованный работник до начала рассмотрения дела мог заявить мотивированный отвод против участия того или иного члена РКК.

При выявлении незаконных действий нанимателя, содержащих признаки преступной бесхозяйственности или вредительских действий, рабочая часть РКК была обязана сообщать об этом в прокуратуру.

Решения РКК принимались только по соглашению сторон, независимо от количества членов каждой из них, присутствовавших на заседании.

9 декабря 1931 года было принято Положение о цеховых и сменных расценочно-конфликтных комиссиях². Комиссии рассматривали все трудовые споры, кроме вопросов перевода работников на другую работу вне своего цеха, увольнения по сокращению штатов, применения сокращенного рабочего дня и удлинения отпуска.

К концу 1920-х годов в политической и социально-экономической жизни произошли большие изменения. Руководство правящей партии сформировало и начало реализовывать сталинский вариант стратегии социалистического развития. После победы над «правыми» началось «подхлестывание» экономического развития. Пленум ЦК ВКП(б), состоявшийся в ноябре 1929 года, принял решения в русле провозглашенной политики. Обсуждая вопросы развития тяжелой промышленности и нового строительства, собравшиеся подчеркивали необходимость всеми силами, любой ценой ускорить развитие машиностроения, выпуск тракторов и других видов сельхозтехники. В постановлении пленума утверждалось: «Дело построения социализма

¹ Охрана труда. С. 271–272.

² Там же. С. 271.

в стране пролетарской диктатуры может быть проведено в исторически минимальные сроки»¹. В итоге было принято решение резко ускорить в 1929–1930 годах развитие промышленности по сравнению с разработанным пятилетним планом — даже не до 28 %, как предлагал В. Куйбышев, а до 32 %². Перед профсоюзами была поставлена новая задача: быстро развернуть работу по ликвидации оппортунистов в профсоюзах, изжить тред-юнионизм в их работе, претворить в жизнь лозунг «Профсоюзы — лицом к производству!». Опыт разрешения социально-трудовых конфликтов, накопленный в период нэпа, был отброшен как «тред-юнионистский».

Решение поставленных задач началось с массовой «чистки» старых профсоюзных кадров, многие из которых стояли у истоков российского профсоюзного движения. По указанию руководства партии в профсоюзных органах развернулась работа по ликвидации «оппортунистов» во всех профсоюзных структурах. Руководство ВКП(б) и центральные органы государственной власти стремились узаконить данную «чистку» путем принятия специальных постановлений.

Еще в декабре 1928 года было принято постановление ЦИК и СНК СССР «Правила проверки личного состава государственных служащих». В нем предлагалось: «Всем государственным учреждениям и предприятиям СССР... произвести проверку личного состава с точки зрения соответствия его задачам социалистического строительства...»³. На всех предприятиях создавались специальные комиссии по проверке работников, в состав которых входили: руководитель учреждения (председатель), представители соответствующего органа наркомата, рабоче-крестьянской инспекции и заинтересованного профсоюза. При рассмотрении дел, возбужденных органами ОГПУ, в состав комиссии входил представитель ОГПУ с правом совещательного голоса. В постановлении предлагалось увольнять: лиц, лишенных по конституции избирательных прав в связи с их социальным положением; лиц, хотя и не лишенных избирательных прав, но идеологически чуждых делу социалистического строительства; лиц, дальнейшее пребывание которых на данной работе будет признано нежелательным с точки зрения социалистического строительства,

¹ Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство в условиях становления командно-административной системы (1929–1930 гг.) // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2007. № 8. С. 165–177.

² Там же.

³ Там же.

и т. п.¹ В документе особо подчеркивалось, что голос председателя — руководителя учреждения давал перевес при принятии решения комиссией. Профсоюзы лишались многих прав по защите своих членов от произвола администрации. Они не могли выступать в защиту уволенных работников, которые согласно постановлению могли регистрироваться на бирже труда только как чернорабочие². Постановление давало широкие возможности для злоупотреблений на местах, способствуя укреплению командно-административных методов руководства.

В соответствии с «новым курсом» профсоюзы были призваны бороться за новые формы труда и социалистическую дисциплину. Становление социалистического отношения к труду воспринималось как продолжение классового борьбы. Любые требования рабочих по повышению заработной платы оценивались как «рваческие», чуждые социалистической промышленности. Включение профсоюзов в командно-административную систему неизбежно оказывало влияние на изменение их защитной функции. В 1929–1930 годах почти прекратилась практика заключения коллективных договоров, была приостановлена тарифная реформа. Забастовки и другие методы борьбы рабочих за свои права рассматривались как вредительские действия. Модель «советского тред-юнионизма» была полностью сломана.

В последующий период в СССР практически исчезает понятие «рабочее движение». Формально в СССР никогда не принималось законодательных актов, запрещающих стачки. На практике же любое недовольство рабочих воспринималось властями как проявление инакомыслия и жестко преследовалось. Вся пропаганда была настроена на создание уверенности в том, что при социализме в обществе не может быть конфликтов и социального протеста. Любые трудности трактовались как «пережитки капитализма», а народу предлагалось терпеть и верить в «светлое коммунистическое будущее». Доверие рабочих к Советскому государству позволило вынести тяжесть Великой Отечественной войны, преодолеть послевоенную разруху, сделать страну мощной индустриальной державой.

Однако и в этот период случались коллективные выступления рабочих.

Во второй половине 1950-х годов недовольство людей несколько раз проявилось в виде забастовок против тяжелых условий жизни,

¹ Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство в условиях становления командно-административной системы (1929–1930 гг.)

² Там же.

несправедливых действий властей. Выступления, как правило, были стихийными и быстро подавлялись. В 1960-х годах произошло уже 17 забастовок, в 1970-х — 25, в начале 1980-х — 31 забастовка¹. Это приблизительные данные, поскольку подобные случаи тщательно засекречивались.

Большая часть забастовок отличалась непродолжительностью и малым числом участников. Самым значительным событием стала Новочеркасская стачка в июне 1962 года. Расстрел демонстрации и последующая казнь ее лидеров показали, что власть не способна вести диалог с протестующими. После новочеркасской трагедии были приняты меры, исключаяющие проявление коллективных протестов в дальнейшем. Все попытки коллективных выступлений завершались для их участников тюремным заключением или принудительным психиатрическим лечением. Самых активных протестующих увольняли. Официальная пропаганда убеждала людей в том, что правящая партия и Советское государство заботятся о них, так что никаких причин для недовольства не может быть.

Роль своеобразного буфера отводилась профессиональным союзам. В скупых, хорошо отредактированных стенограммах заседаний профсоюзного актива можно найти выступления рабочих, в которых иногда проскальзывает достаточно критическое восприятие действительности. В частности, 2 сентября 1975 года на совещании мастеров ленинградских предприятий шел разговор о повышении роли мастера производственного участка промышленных предприятий и строительных организаций. Совещание представляет интерес тем, что, в отличие от парадных отчетов, выступающие на нем мастера честно, не приукрашивая, говорили о своей работе и проблемах. Вот только несколько выдержек из их выступлений.

Н. Н. Соколова, мастер Петродворцового часового завода: «К сожалению, мы, мастера, теперь не очень уж верим в реальность выносимых предложений. Нам и раньше говорили о фонде мастера, а дать его не дали... При нынешних окладах порой бывает стыдно получать зарплату вместе с рабочими, так как их зарплата на 50–60 % выше зарплаты мастера, а по отработанному времени выше в два раза...»².

В. В. Зайцев, старший мастер Невского машиностроительного завода: «На нашем... заводе работает Совет мастеров. Мы имеем свою

¹ Социально-трудовые исследования. М. : ИМЭМО РАН, 1995. Вып. 1 : Рабочее движение в современной России: становление, современные проблемы, перспективы. С. 13.

² Стенограмма совещания мастеров ленинградских предприятий, 2 сентября 1975 г. // Архив Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП). Ф. 1. Оп. 1. Д. 85. Л. 23.

форму одежды. Но чего нам это стоило. Во-первых, в разработке и утверждении образцов одежды нам навстречу никто не шел. Здесь мы проявили частную инициативу. Мы нашли деньги, приобрели эту спецодежду, а нам говорят, что форма приобретена незаконно, фонд на нее не отпущен»¹.

В. П. Федоров, мастер объединения «Красногвардеец»: «Мастера поднимали вопрос о норме подчиненности рабочих. Новая норма не ниже 25 человек на некоторых участках производства не может быть обеспечена без ущерба для дела. Нам представляется, что устанавливать норму подчиненности необходимо передать руководству предприятия»².

Эти выдержки показывают, что часть высококвалифицированных работников могла позволить себе критические замечания, но дальше выступлений дело не шло. В данном случае в резолюции совещания процитированные предложения не нашли отражения.

Отсутствие у профсоюзов возможности эффективно влиять на положение дел в сфере трудовых отношений способствовало возникновению стихийного сопротивления трудящихся сложившимся порядкам. Возросшие материальные запросы рабочих делали нетерпимым существующее положение дел.

5.4. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПЕРИОД ПЕРЕСТРОЙКИ (1986–1992)

Во второй половине 1980-х годов в стране стали возникать условия для возрождения рабочего движения. Начались стихийные протесты рабочих. Все попытки решить насущные проблемы с помощью официальных общественных организаций заметных результатов не давали. Многие забастовки происходили без участия профсоюзов или даже вопреки им.

Первые забастовки, особенно выступления шахтеров летом 1989 года, развеяли миф о невозможности массового протеста в СССР. Участвовавшие коллективные трудовые конфликты первоначально пытались улаживать путем переговоров и компромиссов. Составлялись коллективные заявления, готовились обращения в прессу, в центральные государственные и партийные органы. Но эти меры давали лишь кратковременный эффект. Политическая нерешительность,

¹ Стенограмма совещания мастеров ленинградских предприятий, 2 сентября 1975 г. Л. 30.

² Там же. Л. 8.

экономическая некомпетентность идеологов перестройки толкали рабочих к организации и проведению стачек.

Количество забастовок росло. Если в 1985–1986 годах сообщалось о забастовках примерно в двух десятках трудовых коллективов, то за первые семь месяцев 1989 года они состоялись в более чем 500 трудовых коллективах¹. Первоначально в 1987–1988 годах в забастовках участвовали подразделения предприятий, но в 1989-м останавливались целые шахты и заводы, в основном средние и крупные. Летом 1989 года забастовка шахтеров приобрела общепромышленный характер². Выступления рабочих были мирными и организованными, а требования быстро изменились: на смену сугубо экономическим пришли социально-экономические и политические.

Развитие забастовочного движения сопровождалось ростом его организованности. В 1989 году практически все трудовые конфликты проходили под контролем руководства стачечных комитетов. Формы протеста становились все более разнообразными: предупредительные остановки работы, «шахматные забастовки», условное прекращение стачки, создание городских и региональных забастовочных комитетов и сохранение их для контроля за выполнением соглашений. Иногда забастовочные комитеты превращались в постоянно действующие органы. Успех стачек позволял рабочим думать, что это эффективная форма давления на власть и администрацию предприятий. Однако забастовки не стали решающим фактором борьбы за интересы работников. Статистика свидетельствует, что в 1989 году в Российской Федерации из-за забастовок было потеряно 1,2 млн человеко-дней, в 1990-м — 0,2 млн; в 1991-м — 2,3 млн; в 1992-м — 1,9 млн; в 1993-м — 0,2 млн и в 1994-м — 0,8 млн человеко-дней. В тот же период во Франции, Италии, Великобритании при меньшей численности работников интенсивность забастовок достигала такого уровня, когда терялось более 5 млн человеко-дней в год³.

Забастовочное движение, начатое шахтерами, было поддержано рабочими других отраслей: металлургами, транспортниками, учителями, работниками здравоохранения и др. Причина забастовок была общей: нерешенные социально-трудовые проблемы.

¹ Забастовки советских рабочих (1987–1989 гг.) // Рабочий класс и современный мир. 1989. № 6. С. 76.

² Там же. С. 75.

³ Гордон Л. А. Надежда или угроза? Рабочее движение и профсоюзы в переходной России. М., 1995. С. 86.

В силу многих причин профсоюзы не могли достаточно эффективно защищать трудовые права работников. Рабочие оказывались лицом к лицу с администрацией предприятия, что вызывало у них стремление объединиться для защиты своих трудовых прав, обратившись к крайней форме борьбы — забастовке.

В горно-металлургической отрасли с 1987 по 1989 год произошли первые конфликты между работниками и администрацией. Причины выступлений были в занижении заработной платы, нарушении режима труда и отдыха, неправильной перетарификации и т. п. Как правило, конфликты возникали стихийно и не оказывали существенного воздействия на работу предприятий. В то же время администрация была вынуждена реагировать на требования рабочих, улучшать их положение. Особенно широкий характер приобрели требования горняков Норильского комбината и производственного объединения «Сеуралбокситруда» в апреле-мае 1989 года. Стачка потрясла всю отрасль. Разрядить обстановку смогла только активная работа профсоюза металлургов с правительством и отраслевой администрацией. Профсоюз смог перехватить инициативу у вновь создаваемых рабочих структур — инициативных групп, штабов, рабочих и стачечных комитетов, комиссий. Это во многом зависело от специфики отрасли и менталитета металлургов, основанного на высокой ответственности за результаты своего труда. Но главные факторы уверенности металлургов состояли в том, что они смогли избежать массового сокращения кадров, стабилизировали производство, адаптировались к требованиям нарождающегося рынка.

Постепенно в забастовочное движение стали втягиваться работники бюджетных отраслей: учителя, врачи, работники оборонного комплекса. Основными причинами их выступлений были низкая заработная плата и задержки ее выплаты. С 1992 года центр тяжести забастовочной борьбы сместился в непроизводственную сферу: уже в первом квартале 90 % забастовок произошли именно там, в основном в учреждениях образования и здравоохранения¹. Медицинские работники впервые выдвинули свои ультимативные требования еще в 1990 году, тогда же они начали создавать стачечные комитеты. Первой акцией созданного тогда Российского профсоюза медицинских работников стал День единства действий в августе 1990 года. В нем приняли участие медики из 54 регионов России. На первом месте в их требованиях стояли вопросы заработной платы, финансирования

¹ Трудовые отношения и конфликты в отраслях социальной инфраструктуры / рук. проекта С. В. Патрушев [и др.]. М., 1992. С. 30.

здравоохранения, льгот при налогообложении медицинских учреждений. Однако результаты акции были незначительны. 15 ноября 1991 года президент Российской Федерации подписал указ о повышении заработной платы для работников здравоохранения, который так и не был выполнен. Центральный комитет профсоюза начал подготовку к всероссийской отраслевой акции протеста. После отказа Минтруда подписать отраслевое соглашение началась забастовка медицинских учреждений, которая завершилась частичными уступками и компромиссными решениями для обеих сторон.

Одновременно происходили акции протеста учителей. В декабре 1991 года их заработная плата составляла 63 %, а к марту 1992 года — 21 % от уровня зарплаты в производственных отраслях¹.

В 1989–1991 годах в процессе роста социально-трудовых конфликтов стали возникать новые профсоюзы, не связанные со структурами традиционных профсоюзов. Так, организованный в 1990 году Независимый профсоюз горняков (НПГ) выстроил свою стратегию действий в конфликтах на сочетании защиты текущих интересов членов профсоюза с политической поддержкой экономических и политических реформ. 15 мая 1992 года состоялось заседание президиума ЦК профсоюза и Координационного совета профсоюза, забастовочных комитетов работников образования. Было принято решение о проведении всероссийской забастовки 22 мая. Однако после обещания правительства о введении новой системы оплаты труда профсоюз ограничился акцией в защиту Указа президента № 1.

Необходимость корректировки социально-экономической политики стала очевидной. 26 апреля 1991 года по призыву Федерации независимых профсоюзов России состоялся День профсоюзных действий, в котором приняло участие 160 тыс. трудовых коллективов. Кратковременные, до одного часа, забастовки были проведены на 500 предприятиях. В 52 городах прошли общегородские митинги. В итоге в Амурской, Воронежской и Читинской областях были подписаны комплексные соглашения по социально-экономическим вопросам. Шахтеры добились хозяйственной самостоятельности предприятий под юрисдикцией РСФСР. Именно в этот период был принят ряд документов, прямо связанный с реализацией требований профсоюзов. Так, российский парламент принял Закон «О повышении социальных гарантий для трудящихся». Было заключено соглашение между Кабинетом Министров СССР и Советом ВКП СССР по трудовым

¹ Профсоюзы. 1991. № 10.

и социальным вопросам на 1991 год. 15 ноября того же года президент России подписал Указ «О социальном партнерстве». ФНПР подготовила проект первого в истории России Генерального трехстороннего соглашения. Это был первый шаг к установлению равноправного социального диалога в России.

ВЫВОДЫ

Опыт преодоления социально-трудовых конфликтов в период существования Советского государства уникален. Страна, провозгласившая власть трудящихся и уничтожение эксплуатации наемного труда, на протяжении своей истории периодически сталкивалась с социально-трудовыми конфликтами.

Историю преодоления социально-трудовых конфликтов в Советском государстве можно разделить на несколько этапов.

1. Преодоление социально-трудовых конфликтов в период Гражданской войны и политики «военного коммунизма» (1918–1920) происходило в условиях жесткой пролетарской диктатуры, основанной на тотальной милитаризации труда. Национализация предприятий практически сняла вопрос о противостоянии труда и капитала. Однако почва для выступлений рабочих сохранялась. Участниками конфликта, как правило, были стихийно выступавшие рабочие с одной стороны и представители советской власти и тесно связанных с ней профсоюзов — с другой. В некоторых случаях рабочие были связаны с представителями оппозиционных партий, пытающихся извлечь политическую выгоду из конфликта. Основные формы протеста рабочих в этот период — забастовки, «волынки», митинги, саботаж и дезертирство с предприятий. В свою очередь, власти и профсоюзы применяли репрессии по отношению к бастующим, объясняя это «проясками контрреволюции» и несознательностью части рабочих. Для преодоления социально-трудовых конфликтов применялись и мирные средства: встречи с рабочими, митинги, агитационно-пропагандистская разъяснительная работа в трудовых коллективах. Следует отметить, что многие выступления не носили политического характера, а были направлены против ошибочных действий нового рабочего управленческого аппарата на местах.

2. Новая экономическая политика (1921–1928) привнесла в разрешение социально-трудовых конфликтов новый опыт, не имевший аналога в истории. Он был связан с политической системой, основанной

на диктатуре пролетариата, и возможностью существования в стране рыночных отношений. Прекращение политики «военного коммунизма» дало возможность пересмотреть роль профсоюзов, вернув им защитные функции. Профсоюзы получили возможность представлять интересы работников в социально-трудовых конфликтах, особенно в сфере частных предприятий. Разрешались забастовки, но, как правило, на частных предприятиях, хозяева которых считались «классово чуждыми элементами». Анализ опыта разрешения конфликтов на частных предприятиях показывает, что предприниматели в период социально-трудового конфликта находились под давлением с одной стороны профессиональных союзов, с другой — советских государственных органов — инспекции труда.

В государственном секторе экономики приоритетными считались мирные средства преодоления конфликта. Ограничение коллективных акций протеста работников на государственных предприятиях приводило к неорганизованным, стихийным акциям протеста, которые не всегда контролировались профсоюзами. Среди таких акций наибольшее распространение получили «волынки», стихийные забастовки и митинги. Характерно, что для урегулирования конфликтов преимущественно использовались мирные средства: переговоры, пропагандистская работа среди трудового коллектива. Рабочие активисты арестовывались только в крайних случаях, и это явление не носило массового характера. В целом опыт преодоления социально-трудовых конфликтов, накопленный в период нэпа, предоставляет интересный материал, который может быть использован для совершенствования современного законодательства и практики разрешения конфликтов.

3. Социалистическая индустриализация (1929–1934) сопровождалась разрушением сложившейся в СССР системы преодоления социально-трудовых конфликтов. Во многом это было связано с практически полным уничтожением частного сектора экономики. Подчинение профессионального движения командно-административной системе уничтожило сложившуюся в годы нэпа систему мирного разрешения конфликтов на производстве. На любое требование рабочих сразу навешивался ярлык тред-юнионизма, превращая протестующих во «врагов народа». Сложившаяся ситуация полностью устраивала руководителей государственных предприятий, несших персональную ответственность за выполнение планов индустриализации. С некоторыми изменениями система подавления выступлений рабочих просуществовала до периода перестройки.

4. Перестройка советской экономики (1985–1992) сопровождалась ростом социально-трудовых конфликтов, носивших как экономический, так и политический характер. Разрешение возникавших в данный период социально-трудовых конфликтов было затруднено из-за отсутствия опыта и оторванности партийно-государственной номенклатуры от реальных социальных проблем. Практически все социально-трудовые конфликты получали распространение на общегосударственном уровне, приобретая политический характер. Не имея возможности применять репрессии по отношению к протестующим, правительство вынуждено было идти на уступки, даже если они приводили к хаосу в экономике. Понимание необходимости наведения порядка в сфере разрешения социально-трудовых конфликтов привело к принятию в 1989 году Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», установившего правила ведения и разрешения трудовых споров. Рост социально-трудовых конфликтов стал одним из факторов, повлиявших на становление социального партнерства в современной России.

Глава 6

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В НОВЕЙШЕЙ ИСТОРИИ РОССИИ

6.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПЕРИОД ЛИБЕРАЛЬНЫХ РЕФОРМ (1990-е гг.)

В 1990-е годы в России резко вырос уровень конфликтогенности. Причина очевидна и обусловлена переходом к рыночной экономике, изменениями в социально-политической структуре, перераспределением собственности и власти. В этот же период отмечается резкое снижение жизненного уровня значительной части населения в связи с глубоким экономическим кризисом. В состоянии конфликта находился и управленческий аппарат предприятий и организаций, который вынужден был работать в новых условиях, включая изменение законодательства, экономический кризис, давление властных структур, необходимость трансформации традиционной культуры управления в инновационную. Недовольство наемных работников нередко было вызвано условиями труда, не соответствующими установленным стандартам, несвоевременностью выплаты заработной платы, неэффективным менеджментом. Помимо этого, существенным «тормозом» в становлении нормальных социально-трудовых отношений являлись правовая безграмотность, неправильное восприятие правовых норм трудового законодательства сторонами трудовых отношений.

Отмечается, что в 1990-е годы занятость населения имела кризисный характер. Положение рабочих на рынке труда было наиболее уязвимым по сравнению с положением других профессиональных групп. В 1998 году безработные всех профессиональных групп составляли 13,3 %, в то время как безработица среди рабочих достигла 15,7 %. Удельный вес рабочих среди безработных всех профессиональных групп составил почти 60 %. Общеизвестный факт, характерный для социально-экономических отношений 1990-х годов, — массовое сокращение работников. В первую очередь пострадали рабочие, количество претендентов на одну вакансию достигало 27 человек. Это же касалось неполной занятости рабочих, которая, к примеру, в про-

мышленности была в 2–2,5 раза выше средней¹. Систематические простои и вынужденные отпуска также негативно влияли на материальное положение трудящихся, создавая конфликтные ситуации. Пожалуй, самый проблемный параметр общего негативного состояния работающего населения 1990-х годов — несвоевременная оплата труда, осуществляемая с большими задержками. И если номинальная заработная плата возрастала, то реальная постоянно падала. Таким образом, решающее значение в нарастании социальной напряженности имели плохие условия труда, недостаточное техническое и энергетическое оснащение, обеспечение оборудованием, низкий уровень заработной платы, ненадлежащая охрана труда и др.

Если говорить о реальной картине, сложившейся в 1990–2007 годах, то, по мнению сотрудников Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП, глубокий анализ трудовых конфликтов с середины 1990-х годов не проводился. Несмотря на многочисленные монографии, научные работы и исследовательские публикации, сегодня отсутствуют достоверные и системные знания о конфликтах в эти годы. В связи с этим данные о социально-трудовых конфликтах указанного периода были получены нами из периодической печати, отчасти из источников Госкомстата Российской Федерации, монографических исследований и научных статей.

В 1992 году конфликты трудящихся потеряли политическую окраску, их требования в основном касались узких интересов отдельных социально-профессиональных групп. То есть забастовочные требования, являющиеся основой социально-трудовых конфликтов, выдвигались в основном на локальном уровне и касались жизнедеятельности отдельно взятой отрасли и ее трудовых коллективов.

Трудовые конфликты, имевшие место в 1992 году, ученые разделили на два больших блока в зависимости от причин. В качестве основной причины возникновения конфликтов в рассматриваемый период указывается экономически необоснованная заработная плата, существенно заниженная по сравнению с долей живого труда и стоимостью производимого продукта. Трудящихся на данном этапе интересовало прежде всего удовлетворение социально-экономических потребностей. В качестве причины «вторичных» трудовых конфликтов указывается невыполнение правительством и соответствующими

¹ См.: *Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты в современной России. Истоки, проблемы и особенности. М. ; СПб. : Летний сад, 2002. С. 24–26.

административными органами принятых ранее тарифных соглашений и достигнутых договоренностей. Отмечается, что в 1992 году модель трудовых конфликтов, которую отстаивало большинство ученых, была нарушена, так как направления экономической и политической борьбы разделились¹.

Существенно изменилась карта конфликтных ситуаций, которые в 1992 году в большей степени охватывали непроизводственные сферы. Снизилось количество протестов по сравнению с 1991 годом в промышленности, строительстве и на транспорте. Так, если в начале 1991 года забастовочное движение охватило 120 предприятий, причинив убытки на общую сумму 107 млн рублей, то в первом квартале 1992 года на предприятиях и в организациях промышленности, строительства и транспорта было зафиксировано всего 35 протестов трудящихся. Сократилось и общее количество убытков, которые составили 35 млн рублей. Всего в первом полугодии 1992 года краткосрочные забастовки длительностью один день были зафиксированы в 60 регионах Российской Федерации на 5600 предприятиях, среди которых более 4500 учреждений относились к народному хозяйству, а более 1000 — к здравоохранению².

Весной 1993 года активизировалось протестное движение шахтеров, которые в этот период были уже не так едины, как ранее. Независимый профсоюз горняков планировал бастовать до полного удовлетворения их требований правительством. В то же время Росуглепроф (горняцкий профсоюз) подписал с правительством тарифное соглашение, фактически отказавшись от забастовки³.

Решение о выступлении профсоюзов в июле 1993 года принял Совет ФНПР в ответ на невыполнение правительством генерального соглашения, других отраслевых соглашений и отпуск цен на энергоносители, в результате чего пострадали многие экономические отрасли.

Протестное движение активизировалось в августе 1993 года, когда по инициативе трудящихся оборонных предприятий была проведена предупредительная забастовка, которую поддержали работники Москвы, Санкт-Петербурга и Нижнего Новгорода. Одновременно

¹ Андреевкова Н. В., Воронченкова Г. А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике // Социологические исследования. 1993. № 8. С. 25.

² Там же. С. 28.

³ Кацва А. М. Указ. соч. С. 126.

прекратилась работа в порту Приморского края. Эта инициатива охватила трудящихся 380 предприятий Приморья. Всего в забастовке приняло участие около 600 человек¹. Окончание 1993 года завершилось крупной забастовкой, объединившей горняков Воркуты, Челябинска, Норильска, Североуральска, Ростова и др.

В феврале 1994 года оставили свои рабочие места трудящиеся 47 предприятий. В марте 26 шахт Западной Сибири отказались отгружать уголь контрагентам, не выполнившим свои обязательства по оплате товара, а 18 предприятий отказались выполнять работу. В г. Дальнегорске прекратили работу восемь предприятий цветной металлургии. В этот же период о готовности начать забастовку объявили трудящиеся непромышленной сферы². Отмечается, что в 1994 году количество стачек увеличилось в десять раз по сравнению с предыдущим периодом. В 1994 году количество предприятий, на которых прошли забастовки, составило 209, тогда как за весь период 1993 года бастовали на 176 предприятиях³. Причины забастовок на предприятиях всех регионов были одинаковые: задержка заработной платы, массовые увольнения, высокие налоги и т. д. Политические требования в этот период выдвигались довольно редко и касались отставки правительства и досрочных выборов президента. В основном недовольство вызывали экономические проблемы, требующие срочного разрешения.

Участие в забастовочном движении принимали не только трудящиеся бюджетной и внебюджетной сфер, но и студенты и преподаватели вузов, которые 12 апреля 1994 года начали всероссийскую акцию протеста. Ее инициатором стала Российская ассоциация профсоюзных организаций студентов вузов. Наряду с экономическими студентами и преподаватели выдвигали политические требования об отставке правительства и досрочных выборах президента⁴.

В мае 1994 года о проведении бессрочной забастовки по призыву Профсоюза летного состава гражданской авиации объявили авиапредприятия, в том числе крупные московские аэропорты, авиапредприятия Санкт-Петербурга, Екатеринбурга, Ростова, Астрахани, Волгограда, Саратова, Иркутска, Красноярска, Архангельска и др. Забастовочное движение было приостановлено в связи

¹ Пока можно: как бастовали россияне в 90-е? URL: <http://w-o-s.ru/article/15929>.

² Там же.

³ Кацова А. М. Указ. соч. С. 62.

⁴ Студенческие беспорядки в Москве 1994–1996. URL: <http://www.panorama.ru/gazeta/p39lev.html>.

с принятием судебного решения, признавшего забастовку незаконной¹. Тем не менее объявление о намерении провести бессрочную стачку принесло свои результаты, так как Министерство транспорта РФ и Департамент воздушного транспорта объявили о готовности обратиться в правительство и Государственную Думу для решения проблем авиаторов. Необходимо отметить, что реальная помощь летчикам была оказана.

1 февраля 1995 года остановили работу 76 тыс. шахтеров на предприятии «Ростовуголь». Всего в акции приняли участие 26 шахт и шахтоуправлений. Помимо материальных проблем, связанных с систематической задержкой заработной платы, в шахтах отсутствовали элементарные условия, обеспечивавшие охрану труда, что послужило причиной гибели двух рабочих. Правительство старалось не обострять конфликты, удовлетворяя требования хотя бы частично.

Помимо приостановки работы шахтеры использовали еще один способ воздействия на правительство и президента, вынуждая их удовлетворить свои требования, — подземные забастовки, когда доведенные до отчаяния люди отказывались выходить из шахт на поверхность. Ниже представлена статистика подземных забастовок в 1994–1995 годах в Кузбассе (табл. 23).

Таблица 23

Анализ статистики подземных забастовок в Кузбассе²

Месяц, год	Город	Шахта	Длительность	Число бастующих
Январь 1994 г.	Березовский	Бирюлинская	2 дня	23 человека
Ноябрь 1994 г.	Прокопьевск	Центральная	часы	1 участок (количество работников не известно)
Декабрь 1994 г.	Киселевск	Сургаиха	3 дня	37 человек
Январь 1995 г.	Киселевск	Киселевская	2 дня	52 человека
	Киселевск	Дальние горы	2 дня	35 человек
	Березовский	Южная	3 дня	20 человек
Февраль 1995 г.	Киселевск	Киселевская	10 дней	150 человек

¹ Дело о проверке конституционности ст. 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в ред. от 20 мая 1991 г.) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации. URL: <http://www.panorama.ru/ks/d9505.shtml>.

² Крестьянинов А. Рабочее движение в современной России и профсоюзы. М., 1995. С. 125.

Окончание табл. 23

Месяц, год	Город	Шахта	Длительность	Число бастующих
Март 1995 г.	Кемерово	Кемерово	12 дней	90 человек
Всего			34 дня	407 человек (без учета одного участка)

12 апреля 1995 года состоялась массовая акция трудящихся, в которой приняли участие около 10 млн человек из 79 регионов России. Основное требование адресовалось правительству РФ в связи с систематическими невыплатами заработной платы¹.

Всего в первом полугодии 1995 года бастовали трудящиеся 829 предприятий, что превысило аналогичные показатели 1994 года в 2,1 раза. Количество участников и средняя продолжительность конфликтов также возросли соответственно в 1,4 раза и на 4,6 дня (прежний показатель за аналогичный период — 3,6 дня). Большинство забастовок (около 70 %) было организовано в учебных заведениях. Причины были заявлены прежние — безработица, отставание заработной платы от реальных потребностей и ее невыплата².

На рис. 1 и 2 показана интенсивность забастовочного движения (см. также табл. 24).

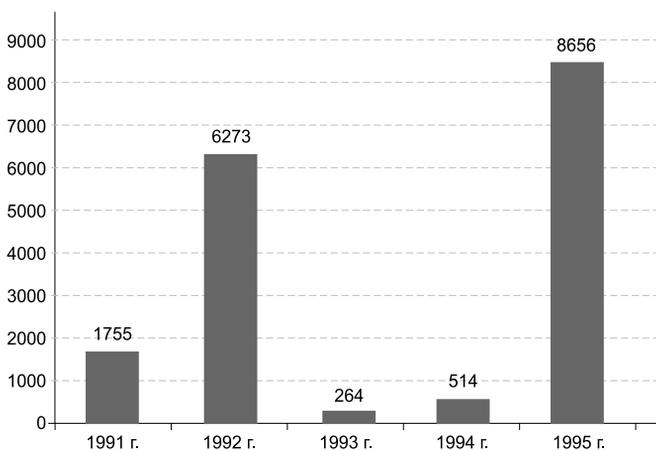


Рис. 1. Число предприятий, организаций, на которых прошли забастовки

¹ Вести ФНПР. 1995. № 4. С. 3–5.

² Букетов К. К. К вопросу о российских стачках // Солидарность. 1995. № 18. С. 3.

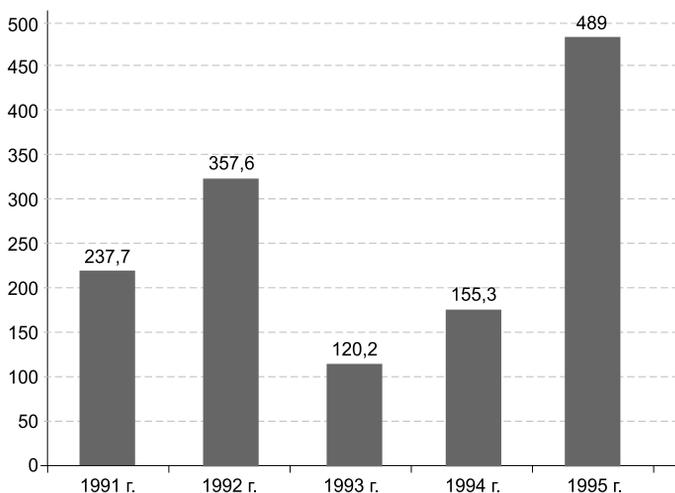


Рис. 2. Число участников забастовок (тыс. чел.)

Представленные в табл. 24 сведения свидетельствуют о неравномерности распространения забастовочного движения в Российской Федерации в 1996 году. Наибольшее количество выступлений на предприятиях, в учреждениях и организациях, принявших активное участие в протестных акциях, пришлось на начало и конец 1996 года. В летний период забастовочная активность резко снизилась. Если в январе 1996 года бастовали 2108 субъектов, в феврале — 1460, то в июне всего 29, в июле — 30, в августе — 79. Наивысшей активности протестное движение достигло в декабре 1996 года.

Таким образом, конфликты с участием трудящихся в производственной и непроизводственной сферах выливались в основном в забастовки и митинги. Это было связано с тем, что только активные протестные действия могли обратить внимание власти на тяжелое положение рабочих.

В 1995–1996 годах положение трудоспособного населения не улучшилось. Незанятыми оставались 30–40 % активного населения. Далеко не все вынужденно безработные были поставлены на учет на биржу труда. Соответственно большая часть трудоспособного населения была лишена помощи в трудоустройстве.

В 2000 году отмечается улучшение состояния сферы занятости безработных. Но и это не спасло положения, так как на предприяти-

Таблица 24

Показатели забастовок в 1996 году

Месяц	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
Тысяч человек / количество дней, которые не были отработаны	172	472	180	79	64,2	60,7	162	353	336	328	353	1447
Количество человек, принявших участие в забастовке (тыс. чел.)	52,9	172	15,3	9,8	14,8	6,8	8,8	28,3	48,0	48,6	110	147
Количество предложений, учреждений, организаций, принявших участие в забастовочном движении	2108	1460	154	62	214	29	30	79	566	1145	1111	3029

ях и в организациях сложилась неблагоприятная обстановка в связи с продолжающимися простоями в производственном цикле, вынужденными отгулами, оплата которых была существенно ниже фактической. Этот период отчетливо показал участвовавшие случаи активного морального преследования трудящихся.

Помимо этого, социально-трудовые отношения были лишены правовой основы. Права нарушались практически в любой сфере трудовой деятельности, в частности конституционное право на труд, позволяющее защитить трудоспособное население от безработицы. Повсеместно нарушалось право на достойную оплату труда, что влекло за собой активные протесты трудящихся, наибольшая активность которых была зафиксирована в октябре 2004 года в бюджетной сфере, где массово задерживалась выплата заработной платы учителям, врачам, работникам социального обеспечения. Увидев довольно активное протестное движение трудящихся бюджетной сферы, государство установило более строгий контроль за выполнением обязательств в отношении них, в частности по выплате заработной платы, что способствовало сокращению количества забастовок и митингов.

Многие связывали активность трудящихся в конце 2004 года с принятием федерального закона о монетизации льгот¹, существенно изменившего подходы к регулированию социально-трудовых отношений в части их финансирования, разграничения ответственности прав Российской Федерации и субъектов Федерации, установления выплат, льгот, компенсаций, их размера, условий труда и пр. Учитывая, что изменение законодательства коснулось в первую очередь пенсионеров, явная связь протестного движения с принятием «неудобного» закона не прослеживается.

В 1996 году, после выхода в свет книги Хайнца Леймана «Моббинг, преследование на работе», российские ученые начали активно исследовать данный феномен, доказав, что повсеместно в организациях частного и бюджетного секторов экономики наблюдается моральное преследование работников, которое способно стать причиной трудового конфликта.

¹ Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов „О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон „Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации“ и „Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации“» (ред. от 03.08.2018) // Российская газета. 2004. 31 авг. № 188.

По мнению А. Соловьева, «моббинг — это активное моральное преследование личности или отдельной социальной группы, осуществляемое непосредственно в той организации, где работник или группа лиц заняты трудовой деятельностью». Ученый, анализируя влияние на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов, определил условия, при которых моральное преследование работников приобретает конфликтный потенциал:

«— если при найме работником не были оговорены и формализованы в трудовом договоре (контракте) вопросы признания достоинства человека и защиты этого достоинства;

— если при найме работник попадает в организацию, где нет института обсуждения взаимных проблем и обжалования действий должностных лиц;

— если доступ к институтам, которые регулируют эту область отношений и приспособливают ее к новым условиям, затруднен или вовсе не доступен;

— если установившиеся правила игры и нормы поведения персонала не равны, то есть в их изложении и применении проскальзывает дискриминация;

— если правила, касающиеся различных интересов двух сторон взаимодействия — нанимателя и работников, не прозрачны и вследствие этого существует проблема их легитимности;

— если работники не ассоциированы в профсоюз или первичная профсоюзная организация только позиционирует себя в качестве защитника прав и интересов работников»¹.

Последний аргумент является довольно действенным в связи с тем, что профсоюзная организации способна предотвратить активное моральное преследование трудящихся, имея для этого необходимые рычаги контроля и воздействия. Что касается остальных условий, то их ликвидация, по нашему мнению, зависит только от ценностной составляющей субъектов социально-трудовых отношений. Любая профессиональная деятельность должна опираться на личностные ценности трудящихся, отражающие традиционные духовно-нравственные ориентиры общества. На поведение человека большое влияние оказывает духовность, ее конструктивные или деструктивные элементы, в значительной степени определяющие мотивацию действий человека. Зачастую трудящиеся образованны, имеют высокий интеллектуальный потенциал, наделены свободой

¹ Соловьев А. Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12. С. 21.

выбора. В рамках социально-трудовых отношений важно не допустить, чтобы свобода выбора превратилась во вседозволенность под влиянием собственных интересов и мотивов, которые трудящийся ставит выше потребностей общества, игнорируя справедливость и заботу о других его членах¹. В связи с этим задачами образовательных учреждений видятся подготовка специалистов к современным условиям труда, развитие способности осуществлять свою профессиональную деятельность, совмещающая деловой подход с чувством уважения к членам коллектива.

Моббинг, являясь причиной возникновения конфликтной ситуации, требует внимания исследователей в условиях формирования современных социально-трудовых отношений.

6.2. ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В 1990-е ГОДЫ

Анализируемый период жизнедеятельности общества характеризовался вовлечением в конфликтные ситуации, по сути, всего населения страны. Это было обусловлено прежде всего становлением рыночной экономики, способствующей реформированию социально-экономических и политических отношений в стране. Причинами недовольства являлись экономическая и политическая нестабильность, межнациональные и межэтнические конфликты, религиозные и конфессиональные проблемы. В предпринимательской сфере обострились конфликты между собственниками и трудовыми коллективами с участием профсоюзов. Трудовые конфликты и их публичное выражение — трудовые протесты — были частью реальности российского общества и формировали соответствующий информационный поток.

Несмотря на отсутствие глубокого анализа конфликтогенности в производственной и непроизводственной сферах, имеющаяся информация позволяет утверждать, что на протяжении 1990-х годов число акций постоянно увеличивалось, соответственно повышался объем информации о них, что становилось частью общественного сознания. Сфера трудовых отношений в постсоветский период воспринималась как место столкновений, а не сотрудничества.

¹ Громова О. Н., Рыжова Н. И., Чайка В. Н. Ценностные ориентиры как основа духовной составляющей профессиональной деятельности специалиста в условиях трансформации современного социума // Преподаватель XXI век. 2014. № 4. С. 17–28.

Спектр конфликтов был достаточно широк и охватывал как внутри-производственные процессы, так и непосредственные разногласия между работниками и работодателями. Чаще всего недовольство трудящихся было связано с несвоевременной выплатой заработной платы. Однако следует отметить недовольство, проявлявшееся в острой протестной форме, которое было вызвано несохранением рабочих мест, несогласием со стилем руководства, ущемлением прав трудящихся. Все это в конечном счете выливалось в разные формы трудовых конфликтов: митинги, массовые забастовки, бойкотирование трудовой деятельности, проявление личной неприязни и пр. Трудовые конфликты имели повсеместный массовый характер, а их разрешение было связано с определенными сложностями постсоветского периода, когда прежний командный механизм в виде партийных организаций уже не действовал, а профессиональные союзы были недостаточно сильны.

Современные условия требовали инновационного подхода к профилактике возникновения трудовых конфликтов и их разрешению. Для этого следовало построить новую модель взаимодействия работодателей, работников и государственных органов, способную обеспечить социальную защиту трудовых коллективов, а также соблюдение их прав. С. В. Каширин отмечает, что в этих условиях должна действовать модель социального консенсуса, основой которой является социальный контракт в форме трипартизма. Идея парадигмы компромиссов, по мнению ученого, лежит в основе социального партнерства, пришедшего на смену прежней модели, основанной на борьбе интересов и антагонистическом противодействии сторон. Социальное партнерство рассматривается в качестве «инновационной пружины», способной предупредить, подавить социальные конфликты в производственной и бюджетной сферах и выстроить нормальный диалог участникам социально-трудовых отношений¹.

С этой целью 15 ноября 1991 года Президент РСФСР издал указ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», позволивший создать систему социального партнерства в области трудовых отношений и эффективно разрешать трудовые конфликты в условиях перехода к рыночной экономике². Определенный этап

¹ Каширин С. В. Трудовые конфликты в России и перспективы их разрешения в свете современной модернизации // Конфликтология. 2011. № 2. С. 81.

² Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. 21 нояб. № 47. Ст. 1611.

реализации идеи социального партнерства предусматривал заключение на республиканском уровне генерального соглашения по социально-экономическим вопросам между Правительством РФ, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателями. Обязательства сторон, содержащиеся в соглашении, касались занятости населения, повышения социальных гарантий граждан, социальной защиты отдельных групп населения, роста доходов работников, выполнения республиканских социально-экономических программ.

В целом перечень мер, которые следовало отождествлять с обязательствами, скорее напоминал основные направления социально-экономического развития, включая развитие экономики, проведение реформ, содействие занятости, регулирование уровня жизни, обеспечение социальных гарантий, условий и охраны труда, меры экологической безопасности, правовое обеспечение трудовых отношений и социального партнерства¹.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»² подкорректировал редакцию указа «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», предусматривая вместо обязательств в соглашении устанавливать «общие принципы согласованного проведения социально экономической политики» (п. 2 ст. 18).

Идеи социального партнерства основаны на системе мероприятий, направленных на выстраивание отношений между работниками, работодателями и государственными органами, а также на достижение баланса их интересов. Это способствует предотвращению конфликтов, а при их возникновении — снижению негативных последствий. Инструменты социального партнерства позволяют устранить причины, вызывающие конфликтные ситуации, разрешить имеющиеся противоречия в социально-трудовой сфере, обеспечить конструктивное сотрудничество участников социального партнерства в условиях социально-трудовых отношений.

Перспективы социального партнерства в управлении конфликтами неоднократно обсуждались учеными. А. Р. Муратова считает, что развитие системы социального партнерства как стратегического инструментария управления конфликтами должно осуществляться в двух направлениях: федеральном и региональном — как элемент

¹ Нуртдинова А. Ф. Российская трехсторонняя комиссия и генеральное соглашение // Право и экономика. 1998. № 12. С. 36–39.

² Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета. 1992. 28 апр. № 98.

социально-экономического развития страны (региона); отраслевом и локальном — как элемент стратегии развития отрасли (предприятия). Необходимым условием эффективного внедрения социального партнерства с целью управления конфликтами, считает она, должно быть наличие в системе менеджмента стратегии управления конфликтами в организации. При разрешении социально-трудовых конфликтов должны применяться механизмы социального партнерства¹.

Признаем целесообразным ранжирование задач, инструментов и мероприятий по управлению трудовыми конфликтами в рамках социального партнерства в зависимости от их целей, которые классифицируются как стратегические (долгосрочные), среднесрочные и краткосрочные. Для постановки целей, задач и определения инструментария, необходимого для их выполнения, мы воспользовались классификацией, предложенной А. А. Вороновым и А. Р. Муратовой².

Таблица 25

**Цели, задачи и инструментарий управления трудовыми конфликтами
в рамках социального партнерства**

Задачи	Инструменты	Мероприятия
Стратегические (долгосрочные) цели		
1. Снизить количество трудовых конфликтов, их интенсивность. 2. Исключить факторы, формирующие причины трудовых конфликтов. 3. Устранить ситуативные и смешанные трудовые конфликты. 4. Обеспечить условия для продуктивного сотрудничества участников социально-трудовых отношений. 5. Осуществлять квалифицированную аналитическую деятельность в социально-трудовых конфликтах	1. Генеральные, территориальные, отраслевые, межотраслевые соглашения. 2. Коллективный договор. 3. Корпоративные соглашения. 4. Льготный налоговый режим. 5. Участие трудящихся в управлении организацией, распределении прибыли. 6. Инвестиции в человеческий капитал	1. Заключение соглашений и договоров на соответствующих уровнях. 2. Информационно-организационные мероприятия. 3. Разработка и внедрение программ содействия занятости, улучшения условий труда, обучения и переобучения и др. 4. Мониторинг просроченной задолженности по заработной плате. 5. Разработка и внедрение поощрительных мер для социально ответственных субъектов бизнеса (конкурсы, гранты, налоговые льготы и др.)

¹ Муратова А. Р. Стратегии разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере // Инновационные системы. 2014. Т. 1, № 2. С. 132.

² Воронов А. А., Муратова А. Р. Направления развития социального партнерства как механизма разрешения трудовых конфликтов // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 9. С. 2–9.

Окончание табл. 25

Задачи	Инструменты	Мероприятия
Среднесрочные цели		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Недопущение открытого столкновения сторон; управление развитием трудовых конфликтов. 2. Снижение интенсивности и уменьшение масштабов трудовых конфликтов. 3. Оценка эффективности мероприятий по урегулированию конфликта 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективные переговоры. 2. Отраслевые соглашения. 3. Коллективные договоры. 4. Корпоративная социальная ответственность. 5. Участие работников в управлении организацией. 6. Анкетирование, опросы и проведение тренингов для выявления протестных настроений и конфликтных ситуаций. 7. Программы развития персонала 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ведение переговоров по урегулированию и профилактике трудовых споров. 2. Заключение договоров и соглашений соответствующего уровня. 3. Разработка и проведение мероприятий по развитию социальной ответственности бизнеса и повышению личной ответственности работников. 4. Информационно-организационные мероприятия. 5. Разработка и внедрение программ повышения профессиональной этики и корпоративной культуры. 6. Реализация программ обучения и повышения квалификации сотрудников
Краткосрочные цели		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Разрешение (урегулирование) конфликтов. 2. Устранение ситуационных причин возникновения трудовых конфликтов. 3. Ликвидация последствий трудовых конфликтов. 4. Контроль за исполнением достигнутых договоренностей 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективные переговоры. 2. Коллективные договоры. 3. Корпоративная социальная ответственность 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ведение переговоров по урегулированию и профилактике трудовых споров. 2. Заключение договоров и соглашений соответствующего уровня. 3. Осуществление контроля за исполнением договорных обязательств. 4. Информационно-организационные мероприятия. 5. Организация мероприятий по формированию и развитию корпоративной культуры

Помимо генерального соглашения основным актом социально-партнерского регулирования выступает коллективный трудовой договор, который в редакции КЗоТ РФ определялся как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 7). Поэтому долгое время коллективный договор имел юридическую силу локального правового акта, предоставляя трудовому коллективу право участвовать в непосредственном управлении своей организацией или предприятием.

Поскольку причины конфликта, его субъектный состав, предъявляемые требования разнятся, соответственно и способы завершения

конфликтов могут отличаться. Тем не менее прослеживаются определенные закономерности процесса завершения конфликтов. В качестве одного из способов окончания конфликта выделяется его угасание. Причины могут быть разные, чаще всего — истощение ресурсов активной конфликтующей стороны, к примеру физических, эмоционально-психологических, материальных и др.

Еще один способ завершения конфликта — его устранение посредством ликвидации основных структурных элементов. Фактически это изъятие из конфликта раздражающего фактора. Чаще всего этот способ применяется при индивидуальных спорах, а ликвидация основных структурных элементов проявляется в их изоляции друг от друга.

В анализируемый период нередко в качестве способа разрешения конфликта применялось его подавление. В этом случае противоречия не разрешались, оставаясь по-прежнему острыми, но продолжать протест не представлялось возможным в связи с тем, что, например, суд признавал забастовку незаконной.

Перерастание одного конфликта в другой сложно назвать способом его разрешения, так как в этом случае актуальность претензий не утрачивается, меняются лишь предмет и мотивы конфликтующих элементов, в ряде случаев происходит их замена.

Урегулирование конфликта — приемлемый способ его разрешения, так как в этом случае принимаются реальные меры для разрешения спора, предлагаются компромиссные решения. В 1990-е годы такой способ применялся довольно часто, особенно для урегулирования конфликтов в бюджетной сфере, где большинство протестов возникало по причине задержки выплаты заработной платы. Такой способ урегулирования конфликта применялся также при разрешении коллективных споров. Нередко участником их разрешения становилась третья сторона — примирительная комиссия как самостоятельный субъект разрешения конфликта, сформированная из представителей сторон коллективного спора.

Наиболее предпочтительным способом ликвидации конфликта следует признать его разрешение, означающее устранение факторов, являющихся основой конфликта. Основной задачей при разрешении конфликта являлось принятие такого решения, выдвижение таких предложений, которые удовлетворили бы запросы всех участников социально-трудового конфликта. Это совсем не означает, что предложенное решение полностью удовлетворяло всех участников

конфликта. Однако разумный компромисс способствовал принятию решения, хотя бы частично удовлетворяющего запросы сторон.

Названные способы предполагают применение различных методов разрешения конфликтов. Переговоры и сегодня характеризуются конфликтологами как наиболее действенный метод разрешения конфликтов. Практически все коллективные споры разрешались посредством диалога сторон при поддержке примирительной комиссии либо без нее. Следует отметить, что далеко не всегда переговоры приводили к ожидаемому результату, в ряде случаев они становились причиной эскалации конфликта. Основная причина — бескомпромиссность переговоров, когда каждая сторона остается при своей позиции.

Деятельность трудового арбитража также относилась к примирительным процедурам, несмотря на то, что не во всех случаях решения трудового арбитража приемлемы для конфликтующих сторон¹. Однако, как показывает практика, в 1990-е годы трудовой арбитраж не получил широкого распространения.

Рассмотрение трудовых споров в порядке гражданского судопроизводства — востребованный способ разрешения конфликтов судами. Но этот метод, на наш взгляд, лишь отчасти способствует разрешению трудовых конфликтов. Принятие решения судом не всегда удовлетворяет заявителя, поэтому после суда конфликтная ситуация завершается далеко не во всех случаях.

Способы урегулирования трудовых споров (конфликтов) были закреплены в действующем на тот момент законодательстве. КЗоТ РФ в качестве субъектов разрешения трудового спора предусматривал создание комиссий по трудовым спорам и районных (городских) народных судов. По сути, этот субъектный состав определял два способа разрешения конфликтов — примирительный и судебный. Предметом рассмотрения индивидуальных трудовых споров становились вопросы применения законодательных и других нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, а также иных соглашений о труде и условий трудового договора (ст. 201 КЗоТ РФ). Вместе с тем трудовые споры об установлении новых условий труда законодатель отнес к компетенции администрации и соответствующего профсоюзного органа (ст. 219 КЗоТ РФ).

Определенные сложности вызывал вопрос, связанный с попытками работника самостоятельно урегулировать разногласия в ходе не-

¹ Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2017. С. 47. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 3).

посредственных переговоров с работодателем (ч. 2 ст. 204 КЗоТ РФ). В указанной норме не определено, что работник или его представитель обязан обращаться в администрацию и дальнейшие действия, направленные на урегулирование спора, зависят от результатов непосредственных переговоров с администрацией. В противном случае в законе должны содержаться процессуальные требования к урегулированию разногласий на данном этапе.

Что касается рассмотрения коллективных трудовых конфликтов, то вопросы установления новых или изменения существующих условий труда и быта являлись приоритетными (ст. 220 КЗоТ РФ).

Примирительные процедуры разрешения трудовых конфликтов также были закреплены в Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995)¹, который пришел на смену принятому в 1989 году Закону СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Обязательным этапом разрешения коллективного трудового конфликта законодатель определил рассмотрение трудового спора примирительной комиссией. Разрешение коллективного трудового спора с участием посредника либо в арбитражном суде происходило только при недостижении согласия в примирительной комиссии.

В качестве новеллы закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» следует указать участие в урегулировании специальной службы — государственного органа, содействующего разрешению коллективных трудовых споров посредством организации примирительных процедур и участия в них (ст. 11).

ВЫВОДЫ

Анализ развития социально-трудовых конфликтов и способов их разрешения в период проведения либеральных реформ показал:

— с начала 1990-х годов стихийные протесты рабочих вошли в организованное русло. Как и в большинстве стран мира, протестное движение в России возглавили профсоюзы;

— выступления рабочих способствовали урегулированию наиболее острых вопросов, связанных прежде всего с заработной платой, погашением долгов, финансированием отраслей. Активность рабочих

¹ Федеральный закон РФ от 23.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ред. от 30.12.2001) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489.

побуждала правительство и работодателей садиться за стол переговоров с представителями работников;

— постепенно эпицентр коллективных акций протеста сместился в непроизводственную сферу и бюджетные отрасли (здравоохранение, народное образование, наука, оборонный комплекс, угольная промышленность и т. п.), работники которых наиболее пострадали от либеральных рыночных реформ;

— нежелание и неспособность представителей правительства, на словах декларировавших приверженность социальному диалогу, решать насущные проблемы работников, привели к политизации рабочего движения, создав опасность эскалации рабочих выступлений;

— рабочие все чаще стали предъявлять свои претензии региональному руководству, осознавая, что причины ухудшения их положения связаны с действиями конкретных региональных руководителей и представителей местного бизнеса.

Глава 7

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

7.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В НАЧАЛЕ XXI ВЕКА

Анализ коллективных трудовых споров, забастовок и протестов в Российской Федерации не стал менее актуальным с переходом к рыночной экономике, стабилизацией отношений в трудовых коллективах, изменением действующего трудового законодательства. Более того, появились научные центры, осуществляющие системное исследование социально-трудовых конфликтов, причин и условий, способствующих их возникновению на современном этапе. Подготовлены монографические исследования, посвященные анализу трудовых протестов, к примеру, авторским коллективом российских и зарубежных ученых — «Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте». Анализ основан на результатах мониторинга, проведенного Центром социально-трудовых прав за период с 2008 года по настоящее время по материалам, находящимся в открытом доступе. Авторы указывают, что практически невозможно зафиксировать скрытые конфликты, не выходящие вовне, а это существенно осложняет их изучение. Однако публичные, демонстративные конфликты вполне пригодны для изучения в связи с тем, что, как правило, они выливаются в митинги, забастовки, становятся предметом обсуждения в средствах массовой информации, объектом внимания экспертов, публикующих сообщения подобного рода¹.

Ученые определили понятие «протест» как открытую форму трудового конфликта, используемого трудящимися для сохранения или улучшения своего положения в системе трудовых отношений посредством воздействия на работодателя или других субъектов, способных определять его позицию, с целью ее изменения².

В монографии «Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте» представлена динамика трудовых протестов

¹ Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте / П. В. Бизюков, П. Бирке, А. Ф. Вальковой [и др.] ; под ред. Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. М. : Контракт, 2016. С. 19.

² Там же. С. 19–20.

в России за 2008–2015 годы, основанная на информации, полученной из Российского статистического ежегодника, которая была систематизирована и оформлена в виде таблицы. Мы дополнили эту таблицу информацией до 2017 года, содержащейся в российском статистическом ежегоднике¹, получив следующие результаты (табл. 26).

Таблица 26

Количество забастовок в России в 2000–2017 годах

Год	2000	2010	2014	2015	2016	2017
Число организаций, в которых происходили забастовки	817	—	2	5	3	1
Численность работников, участвующих в забастовках						
тысяч человек	30,9	—	0,5	0,8	0,06	0,1
в среднем на одну организацию (чел.)	37	—	231	167	19	89
Количество времени, не отработанное работниками, участвующими в забастовке						
Человеко-дней в среднем на одну организацию	289	—	2506	2034	33	89
Число неотработанных дней в среднем на одного участника забастовки	7,6	—	10,9	12,2	1,7	1,0

Представленные цифры свидетельствуют о резком сокращении протестного движения в период с 2010 по 2017 год. Если в 2000 году забастовки проходили в 817 организациях, то в 2010-м — ни в одной. В 2014–2017 годах на предприятиях, в организациях и учреждениях Российской Федерации было зафиксировано незначительное число забастовок (от 1 до 5). Ученые справедливо отмечают, что представленная информация свидетельствует не об увеличении или уменьшении количества забастовок в России, а о неоднократной смене методики учета забастовок. «Законодательство требует, — пишут авторы, — чтобы учитывались только забастовки в рамках коллективного трудового спора, организованного в соответствии с требованиями закона. Изучать по этим данным динамику забастовок просто невозможно, потому что придется сравнивать „законные забастовки“ 2010-х годов с митингами против монетизации льгот, которые во множестве проходили в 2004–2005 годах»².

¹ Российский статистический ежегодник. 2018 : стат. сб. / Росстат. М., 2018. С. 134.

² Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте. С. 18.

Тщательный анализ социально-трудовых конфликтов, имевших место как в Российской Федерации в целом, так и в отдельных ее регионах, осуществляет Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» СПбГУП, изучая сообщения, публикуемые на различных сайтах информационных агентств федерального и регионального уровней, в местных интернет-изданиях, на сайтах профсоюзных организаций, официальных сайтах органов государственной власти, Государственной инспекции труда, прокуратуры и т. д.

Результаты мониторинга систематически обсуждаются на международных научно-практических конференциях «Социально-трудовые конфликты в России и в мире», где рассматриваются их различные практические аспекты. Так, в 2014 году предметом обсуждения стали выявление, урегулирование и предотвращение социально-трудовых конфликтов, в 2016-м — практика разрешения и ее законодательное обеспечение, в 2017-м — роль органов власти профсоюзов и работодателей в предотвращении и урегулировании социально-трудовых конфликтов, в 2018-м обсуждался широкий спектр вопросов, связанных с возникновением социально-трудовых конфликтов, их урегулированием и предотвращением.

Ежегодно Научно-мониторинговым центром «Трудовые конфликты» СПбГУП издаются статистические сборники, в которых публикуются данные о социально-трудовых конфликтах в Российской Федерации. База данных основана на информации, полученной по специальным запросам и характеризующей зарождение и развитие социально-трудовых конфликтов. Данные, полученные в результате ежегодных мониторингов, свидетельствуют о наличии в современном обществе социально-трудовых проблем, порождающих конфликтные ситуации, которые требуют тщательного анализа их причин и условий. В конечном счете такой анализ необходим в целях прогнозирования социально-трудовых конфликтов, совершенствования методик и инструментария с целью их предотвращения, урегулирования и разрешения.

Согласно статистическим данным, в 2015 году на территории Российской Федерации было зафиксировано 153 социально-трудовых конфликта. Наибольшее их количество отмечено в Сибирском (32), Приволжском (24), Дальневосточном (21) федеральных округах; наименьшее — в Северо-Кавказском (2) и Крымском федеральных округах (5).

Вне зависимости от федерального округа наибольшее число социально-трудовых конфликтов возникало на предприятиях обрабатываю-

щего производства, на заводах, производящих машины и оборудование, и в сфере транспорта, за исключением Сибирского федерального округа, где наибольшее число конфликтных ситуаций отмечено на предприятиях, добывающих полезные ископаемые. В основном социально-трудовые конфликты происходили на крупных предприятиях частной формы собственности с численностью свыше 250 работников.

Протестные действия работников проявляются в различных формах: пикет, забастовка, угроза забастовки, митинг, коллективное обращение работников, акция протеста, отказ от выполнения трудовых обязанностей, коллективный трудовой спор. Но при этом нельзя утверждать, что все трудящиеся избирают определенную форму протеста. К примеру, в Центральном федеральном округе преимущественной формой протестных действий работников стали пикет (7 случаев) и забастовка (7 случаев). В Северо-Западном федеральном округе приоритетными стали митинги (6 случаев), пикеты (5 случаев), забастовкой завершился конфликт в 4 случаях, голодовкой сопровождался конфликт в 3 случаях. В Приволжском федеральном округе работники в 7 случаях добивались выполнения своих требований посредством забастовки и митингов, в 6 — пикетированием, в 3 — угрозой забастовки. В Южном федеральном округе основной формой протестных действий были избраны митинги (8 случаев). В Уральском федеральном округе угроза забастовки стала преимущественной формой протестного движения (6 случаев), тогда как пикет состоялся только в 4 случаях, а митинги и забастовки — в 3 случаях. Голодовка зафиксирована в Сибирском федеральном округе (10 случаев). В 8 случаях формой протеста были избраны митинги. Отказ от выполнения трудовых обязанностей и угроза забастовки наблюдались в 6 случаях протестных действий работников, а забастовки — только в 5 случаях. В Дальневосточном федеральном округе отказ от выполнения трудовых обязанностей стал формой разрешения конфликтов в 7 случаях, забастовка — в 5, тогда как голодовка, коллективное обращение работников и угроза забастовки были избраны трудящимися в 4 случаях. Иные формы протестных действий работников, такие как коллективное обращение, акции протеста, занимают незначительное место, так как зафиксировано по одному случаю в каждом федеральном округе.

Главной причиной возникновения трудовых конфликтов по-прежнему остается задержка выплаты заработной платы, поэтому в основном способом урегулирования явилось погашение долгов. Од-

нако урегулирование социально-трудового конфликта не означает его полного завершения в связи с тем, что долги по выплате заработной платы были погашены частично¹.

В 2016 году число протестных акций в Российской Федерации увеличилось до 174. По-прежнему большое их количество наблюдалось в обрабатывающем производстве, а также в сфере предоставления прочих социальных, коммунальных и персональных услуг. В таких отраслях, как строительство, транспорт, связь и образование, количество протестных действий было одинаковым. Наибольшее число протестов зафиксировано на крупных предприятиях с численностью работников свыше 250 человек, в частном секторе. Помимо вышеуказанных форм протестных действий наблюдались стихийная забастовка и блокировка здания (по одному случаю).

Митинги, забастовки и пикеты являлись в 2016 году приоритетной формой протестов. Менее активно использовались такие формы, как угроза забастовки, отказ от выполнения трудовых обязанностей и акция протеста. Следует отметить, что последняя форма была менее востребованной и в прошлый анализируемый период. Заработная плата и сокращение работников по-прежнему оставались основными причинами возникновения социально-трудовых конфликтов. При этом задержка выплаты заработной платы стала причиной 51,2 % от всех конфликтных случаев. Нарушение условий труда, ликвидация предприятия (производства), препятствие деятельности профсоюзов со стороны работодателя, реорганизация предприятия (учреждения, организации) обусловили возникновение социально-трудовых конфликтов в равных долях — 4,9 % от всех случаев. В меньшей степени вызывали недовольство увольнение работников, применение работодателем аутстаффинга, препятствование осуществлению прав на объединение в профсоюзы, оптимизация бюджетной сферы, недовольство работников назначением руководителя (2,4 %).

Статистический анализ показал, что в рассматриваемый период возросла активность профсоюзных организаций, являвшихся в 70 % случаев участниками конфликтов. Участие профсоюзов в протестной деятельности работников предполагает более организованную подготовку и проведение акций, в первую очередь это относится к соблюдению законности и обоснованности выдвижения требований, что позволяет выработать оптимальные варианты их удовлетворения.

¹ Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2015 год / сост. Д. В. Лобок. СПб. : СПбГУП, 2016. С. 3.

Итоги урегулирования социально-трудовых конфликтов свидетельствуют, что только в 10,3 % случаев требования работников оставлены без удовлетворения, в 30 % случаев социально-трудовые конфликты урегулированы в результате вмешательства органов государственной власти и местного самоуправления, в 21,4 % — посредством полной выплаты заработной платы; в 17,2 % — частичной выплаты заработной платы. В 17,2 % конфликтных ситуаций требования работников удовлетворены частично¹.

В 2017 году число социально-трудовых конфликтов, зафиксированных на территории Российской Федерации, ненамного превысило показатель прошлого периода и составило 176 случаев. В отличие от показателей 2015–2016 годов, протестное движение в большей степени охватило сферу строительства (5 случаев). Забастовки и митинги стали приоритетными формами протестной деятельности работников (7 случаев). По-прежнему основной причиной протестов являлась несвоевременная выплата заработной платы (60 %). В 11,4 % случаев причина протестов была связана с сокращением работников, 5,7 % социально-трудовых конфликтов было обусловлено нарушением условий труда, в 2,9 % случаев протесты вызвали условия нового коллективного договора.

Анализ организованности работников в ходе социально-трудовых конфликтов дает иную статистику. Так, их основными участниками стали работники, не входившие в профсоюзы (40 %), тогда как в 2016 году эта категория составляла только 25 %. Профсоюзные организации являлись участниками в 32 % случаев. По сравнению с прошлым периодом увеличилось число трудовых конфликтов с участием трудовых мигрантов (12 % в анализируемый период, 5 % за прошлый период).

Урегулирование конфликтов посредством полной выплаты заработной платы произошло в 9,7 % случаев от всех конфликтов, частичной выплаты — 16,1 %. Требования работников удовлетворены частично в 6,5 % случаев трудовых конфликтов, в 45,2 % социально-трудовых конфликтов урегулирование осуществлено в результате вмешательства органов государственной власти и местного самоуправления. Без удовлетворения требований работников остались 19,5 % случаев трудовых конфликтов.

¹ Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2016 : стат. сб. // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2016.pdf.

Необходимо отметить, что в ряде случаев нарушения трудового законодательства, послужившего причиной социально-трудовых конфликтов, правоохранительными органами усмотрены составы уголовных преступлений и административных правонарушений, послуживших поводом к возбуждению уголовных и административных дел в отношении руководителей¹.

В 2018 году несколько сократилось общее количество социально-трудовых конфликтов по сравнению с предыдущим периодом и составило 167 случаев. Наиболее высокие показатели зафиксированы в Центральном (39 случаев) и Дальневосточном (30 случаев) федеральных округах. Неожиданным стало число трудовых конфликтов в области здравоохранения и сфере предоставления социальных услуг (8 случаев). Анализ обращений показал, что недовольство медицинских работников было вызвано различными причинами: долги по заработной плате, массовое сокращение медицинского персонала, нарушение условий труда. По-прежнему самым высоким является показатель, зафиксированный в сфере обрабатывающего производства (12).

Протестные действия работников, систематизированные по форме, можно представить следующим образом: забастовки — 11 случаев, пикеты — 9, коллективные обращения работников — 7, митинги — 5, угроза акций протеста — 5, угроза забастовки — 4, голодовка — 4, акция протеста — 3, приостановление работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ — 1, коллективное увольнение работников в знак протеста — 1.

По-прежнему самая распространенная причина возникновения социально-трудовых конфликтов — несвоевременная выплата заработной платы (42,9 %). Увеличилось число конфликтов, вызванных недовольством увольнением работников (15,6 %) и нарушением условий труда (10,4 %).

До 20,9 % случаев сократились трудовые конфликты с участием профсоюзов. Данный показатель свидетельствует о том, что противоречия, возникающие между работодателями и работниками, разрешаются при участии профсоюзов путем переговоров и соглашений. Существенно увеличилось число социальных конфликтов с участием работников, не организованных в профсоюзы, которое в 2018 году составило 62,8 %.

¹ Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2017 : стат. сб. // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2017.pdf.

В итоге полное погашение долгов по заработной плате составило 21,6 %, частичное — 7,8 %. Конфликты были урегулированы в результате вмешательства органов государственной власти и местного самоуправления в 25,5 % случаев, частичного удовлетворения требований работников — в 19,6 %, трудоустройства сокращенных (уволенных) работников — в 3,9 %. Требования работников оставлены без удовлетворения в 17,6 % случаев, требования бывших работников удовлетворены частично — 2 %, требования работников удовлетворены частично — 2 %.

По факту умышленного нарушения трудового законодательства проведены прокурорские проверки, внесены представления прокуратуры об устранении нарушений трудового законодательства, возбуждены уголовные дела в отношении руководителей, направлены материалы для привлечения к административной ответственности¹.

Необходимо отметить, что в анализируемый период изменился субъектный состав участников социально-трудовых конфликтов. В 1990-е годы самыми активными участниками протестной деятельности являлись шахтеры. Анализ современного состояния протестного движения свидетельствует, что только в 2015 году зафиксированы случаи протестной деятельности работников на предприятиях, добывающих полезные ископаемые. В основном трудовые конфликты имели место на предприятиях обрабатывающего производства и в сфере транспорта. И если в 1994 году наиболее активными участниками протестной деятельности являлись студенты и преподаватели, а также летный состав гражданской авиации, то в современный период не зафиксировано серьезных трудовых конфликтов в сфере образования и на авиапредприятиях.

В 1990-е годы, помимо шахтеров, активное участие в протестной деятельности принимали и работники бюджетной сферы. Последнее десятилетие текущего века не отмечено протестной активностью бюджетников, за исключением области здравоохранения, где наблюдаются не только проблемы с выплатой заработной платы, но и массовые сокращения медицинских работников и нарушение условий труда, что обусловлено сокращением бюджетного финансирования.

Изменился подход работников к формулированию требований. Если прежде требования носили смешанный характер — работники от экономических запросов переходили к политическим лозунгам,

¹ Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2018 : стат. сб. // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2018.pdf.

то в настоящее время их интересуют исключительно своевременная выплата заработной платы, нормальные условия труда и сохранение рабочих мест.

В качестве форм протестных действий трудящимися используются пикеты, забастовки, угрозы забастовки, митинги, коллективные обращения, акции протеста, отказ от выполнения трудовых обязанностей, коллективные трудовые споры. Давно не применяется такая довольно опасная для жизни и здоровья форма протеста, как подземная забастовка.

В связи с этим необходимо отметить повышение роли профсоюзных организаций в предотвращении социально-трудовых конфликтов на современном этапе. Повсеместно проводится консультационно-разъяснительная работа в членских организациях ФНПР. В ряде профсоюзов организована работа «горячей линии», где специалисты в области труда разъясняют работникам алгоритм их поведения при возникновении конфликтной ситуации с работодателем. Профсоюзные организации активно проводят просветительскую работу не только со своими членами, но и с иными работниками. Помимо этого, членские организации ФНПР взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля, предупреждая тем самым нарушение трудового законодательства со стороны работодателей и обеспечивая восстановление нарушенных прав.

ФНПР заключила соглашение с Генеральной прокуратурой о взаимодействии и сотрудничестве, благодаря которому стало возможным регулярное совместное проведение проверок на предприятиях, в учреждениях и организациях. В результате этих проверок принимаются меры, направленные на устранение причин и условий, способствующих нарушению трудового законодательства. Результативной является совместная деятельность профсоюзов и Государственной инспекции труда.

Совершенствуется и укрепляется система социального партнерства, а заключение трехсторонних соглашений выступает действенным способом предупреждения трудовых конфликтов. Помимо этого, изменились роль и значение трудового арбитража, который наряду с примирительной комиссией или посредником, участвующим в переговорах наряду с обеими сторонами, также относится к примирительной процедуре. Участники коллективного трудового спора или конфликта все чаще обращаются к трудовому арбитражу в случае недостижения согласия в результате работы примирительной комиссии.

В последнее десятилетие проводятся конфликтологические исследования в трудовой сфере, позволяющие осмыслить сущность социально-трудовых конфликтов, определить пути и средства их урегулирования и разрешения. С этой целью на базе вузов ведется подготовка квалифицированных и компетентных специалистов, способных осуществлять эту деятельность в конкретных условиях.

Предотвращение и разрешение социально-трудовых конфликтов, устранение их негативных последствий, а также использование творческого потенциала конфликта как фактора развития в тех случаях, когда это представляется возможным, неизменно требуют аккумуляции интеллектуальных усилий широкого круга специалистов.

Междисциплинарным научно-образовательным направлением, способным объединить и согласовать различные, наиболее эффективные подходы и стратегии работы с конфликтами, а также при необходимости выработать новые, выступает конфликтология. Основываясь на данных таких научных дисциплин, как социология, психология, философия, юриспруденция и другие, конфликтология уже сегодня предлагает большой спектр идей, концепций, технологий и инструментов, позволяющих достичь положительных результатов в ходе исследования и разрешения социальных конфликтов.

Будучи частью образовательного процесса, профессиональная подготовка конфликтологов подчиняется общим принципам правового регулирования образовательной деятельности, включая:

- подготовку к быстро меняющимся условиям в связи с ускорением темпа развития всех общественных процессов;
- формирование современного профессионального мышления у будущих специалистов, помогающего решать проблемы в профессиональной сфере;
- повышение профессиональной квалификации и мобильности будущих специалистов в условиях динамичного развития экономики, роста конкуренции, наличия конфликтов в трудовой сфере.

7.2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В 2001 году вступил в силу Трудовой кодекс Российской Федерации, который исключил тождество терминов «спор» и «конфликт». Изменилось также определение понятий «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор». Современная редакция ТК РФ включает в понятие трудового спора неурегулированные раз-

ногласия, возникшие между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе относительно установления либо изменения индивидуальных условий труда), о которых заявлено в соответствующий орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381). Такими органами являются комиссия по трудовым спорам и суд.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях подробно регламентируется Трудовым кодексом РФ, описывающим порядок организации подобных комиссий, их состав, сроки обращения и рассмотрения спора и т. д. Данный вид разрешения споров предусмотрен законом с целью ускорения процесса урегулирования возникшего разногласия и снижения нагрузки на суды. Решение комиссии может быть обжаловано в суде (обращение в суд предусмотрено в течение десяти дней с момента вынесения). По истечении этого срока и при отсутствии обращения в суд решение должно быть исполнено в течение трех дней. Создание комиссий по трудовым спорам не является обязательным и передается на усмотрение работников и работодателя. Для работников наличие такой комиссии является положительным моментом, поскольку она позволяет, во-первых, оперативно разрешить возникший спор, во-вторых, проверить правильность своих юридических представлений, повысив при этом уровень своей юридической грамотности. Для работодателя наличие такой комиссии имеет неоднозначные последствия. С одной стороны, она требует организационных и материальных затрат, с другой — подтверждает добросовестность работодателя в глазах работников и может улучшить его взаимоотношения с ними, а также избежать возможных судебных исков и расходов, связанных с ними¹.

Тем не менее практика создания трудовых комиссий и решения с их помощью возникающих споров не так популярна. Вероятно, это связано, во-первых, с тем, что Трудовым кодексом не регламентируется обязательное или хотя бы желательное обращение к трудовой комиссии перед обращением в суд, во-вторых, с тем, что зачастую ее решение для проигравшей стороны оказывается недостаточно авторитетным². Хотя при подаче иска о трудовом споре суд может поинтересоваться, рассматривался ли спор в трудовой комиссии. Отказать

¹ См.: *Джонова Е. А.* Трудовые споры и порядок их разрешения // Вестник современных исследований. 2019. № 2. С. 9–12.

² Там же.

в принятии иска при должном соблюдении сроков подачи и соответствии сути заявления пунктам, перечисленным в ст. 391 ТК РФ, суд не может.

Создание примирительной комиссии необходимо на любом уровне — не только при рассмотрении споров, возникающих в рамках отдельной организации (работодателя), но и вне организации — на уровне отрасли, территории, региона и т. д. Примирительная комиссия должна быть создана в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Она формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе, поэтому на уровне организации (работодателя) необходимо наличие совместного решения о создании комиссии, которое оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. На уровнях выше локального решения о создании примирительных комиссий оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и работников. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до пяти рабочих дней с момента издания актов о ее создании. При взаимном согласии сторон этот срок может быть продлен, что заносится в протокол. Примирительная комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы. Если стороны пришли к соглашению, то согласованное принятое решение оформляется протоколом. В нем стороны самостоятельно определяют порядок и сроки исполнения решения, которое имеет для них обязательную силу. В этом случае спор считается разрешенным¹.

«В рамках обсуждения вопросов защиты прав работников часто дискутируется необходимость создания системы специализированных трудовых судов или трудовых трибуналов. Особенностью последних, по мнению сторонников этой идеи, является более быстрый порядок рассмотрения трудовых споров и наличие в составе судей представителей профессиональных союзов и работодателей. Оппоненты, наоборот, полагают, что эти вопросы можно решать в пределах существующей судебной системы, поскольку никаких существенных особенностей в рассмотрении этой категории гражданских дел не существует»².

Коллективный трудовой спор определяется законодателем как неурегулированные разногласия между работниками и работодателя-

¹ См.: Куренной А. М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4. С. 4–5.

² Зыкина Т. А. Реализация прав работников. Архангельск, 2013. С. 89.

ми (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (в том числе заработной платы), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398).

Трудовые споры не следует отождествлять с трудовыми конфликтами, которые могут возникать по различным поводам как в рамках сложившихся трудовых отношений, так и вне их. Трудовые конфликты могут предшествовать официальным правоотношениям либо возникать уже после их расторжения. Конфликт может развиваться на протяжении длительного времени, не достигая острой стадии. Тем не менее он мешает нормальным трудовым отношениям, поэтому его следует разрешить в ходе переговоров. Система знаний о природе конфликтов и их разрешении позволяет конфликтологам погасить конфликт до того момента, когда он перерастает в трудовой спор. В противном случае, если конфликт не разрешается добровольно его участниками, как правило, привлекаются специально уполномоченные органы, а конфликт перерастает в трудовой спор.

Рассмотрение коллективного трудового спора имеет иной механизм реализации, нежели разрешение индивидуального трудового спора, и основано на примирительных процедурах с участием примирительной комиссии, посредника и (или) в трудовом арбитраже. Современная редакция ТК РФ содержит новеллу о возможности формирования временного трудового арбитража при коллективном трудовом споре. Особенность заключается в том, что эту процедуру осуществляют сами стороны, причем не всегда в бесконфликтной обстановке.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже необходимо при:

- 1) уклонении одной из сторон от участия в создании и деятельности примирительной комиссии;
- 2) недостижении сторонами согласия о кандидатуре посредника в течение двух рабочих дней;
- 3) рассмотрении коллективного трудового спора на предприятии, в учреждении либо организации, где запрещено или ограничено проведение забастовок;
- 4) недостижении согласия в урегулировании трудового спора между сторонами, если одним из участников является примирительная комиссия;

5) недостижении согласия сторонами в ходе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, когда стороны следующим этапом выбрали трудовой арбитраж¹.

Содержание ст. 403 ТК РФ заключается в требовании провести переговоры с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после составления примирительной комиссией протокола разногласий.

В ноябре 2011 года внесены изменения в ст. 404 ТК РФ, предоставляющие возможность создавать при трехсторонних комиссиях по урегулированию социально-трудовых отношений постоянно действующие трудовые арбитражи, основными задачами которых являются рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

Следует помнить, что при рассмотрении коллективного трудового спора в качестве посредника может быть привлечен любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров². Функции посредника заключаются в оказании помощи сторонам в поиске способа урегулирования коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога и принятия решения, которое устроило бы всех участников трудового спора.

Подбор квалифицированного посредника осуществляется при помощи Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, которая ежегодно составляет списки потенциальных посредников. После отбора соответствующего посредника, с которым заключается соглашение, должен быть оформлен протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора.

В приложении 3 к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией (далее — Рекомендации), утвержденным указанным выше постановлением, сказано, что задачами членов примирительной комиссии являются поиск приемлемых для сторон способов разрешения конфликта и стимулирование сторон к поиску компромисса, а также стремление завершить коллективный трудовой спор на данном этапе. Очевидно, что рекомендации, направленные на организацию дея-

¹ Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2017. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 3).

² Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. 2002. № 8.

тельности примирительной комиссии, предполагают специальные требования к ее членам, хотя прямо на это не указывается. Применить при разрешении трудовых споров технологии предупреждения, управления, разрешения конфликтов и трудовых споров, а также методы ведения переговорного процесса способны только специалисты в данной области при наличии соответствующих знаний и умений. Критику вызывает то, что при определении знаниявого компонента для членов примирительной комиссии в Рекомендациях не учли каких-либо специальных требований. Авторы посчитали достаточным для урегулирования трудового конфликта наличие определенных личностных качеств, таких как умение аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно использовать для достижения согласия.

Учитывая, что федеральный закон определил примирительную процедуру как обязательный этап, предшествующий разрешению коллективного трудового спора, можно сделать вывод о ее важном значении и соответственно о ее возможностях в урегулировании коллективных трудовых споров. Это обстоятельство налагает серьезную ответственность на членов примирительной комиссии, определяя не только особые требования к личным качествам ее субъектов, но и иные характеристики, включая соответствующее образование. Рекомендации, утвержденные Министерством труда и социального развития РФ, содержат довольно высокие требования к деятельности членов примирительной комиссии. Из чего следует, что лицо, не имеющее специальной подготовки, при отсутствии соответствующих компетенций не способно справиться с поставленными задачами при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Привлечение посредника возможно в рамках Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее — Закон о медиации). Однако здесь возникают определенные сложности, так как законодатель предусмотрел возможность медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров.

Разница между посредником и медиатором заключается в том, что к первому законодатель, так же как и к членам примирительной комиссии, не предъявляет специальных требований, а общие требования к личностным качествам аналогичны тем, что предъявлялись членам примирительной комиссии. Но при этом посредник, кроме

активной жизненной позиции, должен хорошо знать трудовое законодательство и владеть методикой урегулирования трудовых конфликтов. Кроме того, он должен уметь не только идентифицировать причины различий социально-трудовых интересов, но и оценивать степень этих различий. Предлагая альтернативные варианты решения спора, независимый посредник обязан определять их последствия и приемлемость для каждой из сторон.

Эти требования не согласуются с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ относительно кандидатуры посредника, которым, по мнению авторов постановления, может быть любой специалист. Очевидно, что для выполнения функций посредника также требуются профессиональная подготовка и соответствующее образование, позволяющее сформировать необходимые компетенции.

Несмотря на то что к специалистам, рекомендуемым для проведения примирительных процедур, не предъявляется специфических требований, в вышеуказанной памятке содержатся требования к компоненту, отражающему правовые знания члена примирительной комиссии и посредника, компетенции которых являются составной частью профессиональной подготовки конфликтолога. Член примирительной комиссии, посредник при урегулировании коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и, что немаловажно для формирования правовой компетенции, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Существует система правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения и конкретно разрешение трудовых споров, помимо Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство является предметом совместного ведения как Российской Федерации, так и ее субъектов, регулирование трудовых отношений происходит в том числе путем принятия субъектами Федерации соответствующих законодательных актов. Вопросы трудовых отношений отражаются в указах Президента РФ, постановлениях и распоряжениях Правительства РФ, в актах министерств. Сказанное подтверждает, что правовая компетенция члена примирительной процедуры приобретает статус общепрофессиональной. Умаление значимости правовой компетенции отрицательно сказывается на готовности специалиста-конфликтолога осуществлять свою профессиональную деятельность и на формировании его профессиональной компетентности.

Закон о медиации закрепил так называемую содействующую модель медиации¹. Суть данной модели сводится к урегулированию

¹ Борисова Е. А. Российская процедура медиации: концепция развития // Вестник Моск. ун-та. Сер. 11. Право. 2011. № 5. С. 18–30.

спора и заключению взаимовыгодного соглашения¹. В зависимости от порядка применения медиации сторонами российская модель считается добровольной, так как осуществляется на основании взаимного согласия сторон, что позволяет рассматривать ее как частную².

Согласно п. 1 ст. 1 Закона о медиации под процедурой медиации понимается альтернативная процедура урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица — медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских деловых отношений и формирования этики делового оборота, гармонизации социальных отношений. В п. 2 ст. 1 Закона о медиации указывается, что «медиация применяется к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также к спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений».

Принципы проведения процедуры медиации, закрепленные в ст. 3 указанного закона, подразумевают добровольность, конфиденциальность, сотрудничество, равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора. Участниками процедуры медиации являются стороны, медиатор, организация, осуществляющая деятельность по проведению этой процедуры. В качестве сторон выступают лица, желающие урегулировать спор с помощью процедуры медиации. Таким образом, в качестве сторон могут выступать физические, юридические лица и публично-правовые образования. Присутствие последних в этом ряду определено тем, что публично-правовые образования могут быть субъектами не только публичных отношений, но и частных, о чем свидетельствует ст. 124 Гражданского кодекса РФ. Согласно п. 3 ст. 2 Закона о медиации: «Медиатор, медиаторы — независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора». Таким образом, медиатором может выступать только физическое лицо.

Как мы уже отмечали, в ст. 15 Закона о медиации содержится ряд требований к профессиональной характеристике медиатора. Так,

¹ *Boulle L., Nestic M.* Mediation: principles, process, and practice. L. ; Dublin ; Edinburgh, 2001.

² О видах медиации см. подробнее: *Boulle L., Nestic M.* Op. cit. ; *Носырева Е. И.* Альтернативное разрешение споров в США. М., 2005 ; *Калашиникова С. И.* Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М., 2011.

медиатор не вправе быть представителем какой-либо стороны; оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь; осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях.

Согласно п. 3 ст. 15 Закона о медиации, деятельность медиатора не является предпринимательской и может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе. Соответственно Закон о медиации выдвигает различные требования к профессиональным и непрофессиональным медиаторам. Например, в п. 2 ст. 15 Закона о медиации устанавливаются следующие *требования к непрофессиональному медиатору*: достижение 18-летнего возраста; наличие полной дееспособности; отсутствие судимости. На основе изложенного можно сделать вывод, что эти требования не являются специфическими, поэтому заниматься медиацией на непрофессиональной основе может большинство граждан Российской Федерации, не имея специальной подготовки, в том числе специальности гуманитарного профиля.

Требования к профессиональному медиатору установлены в п. 1 ст. 16 Закона о медиации: достижение 25-летнего возраста; наличие высшего профессионального образования; прохождение курса обучения по программе подготовки медиаторов, утвержденной в порядке, установленном Правительством РФ. Как следует из закона, к профессиональному медиатору не предъявляются требования полной дееспособности и отсутствия судимости. Предполагается, что наличие образования и прохождения курса обучения компенсируют эти недостатки.

Примирительные процедуры — способ разрешения коллективных трудовых споров посредством принятия сторонами согласованного решения. Основные положения примирительной процедуры закреплены в Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже»¹. В указанном документе описаны принципы создания и функционирования органов по добровольному примирению. Законодатель не предусмотрел рассмотрения коллективных трудовых

¹ Рекомендация Международной организации труда № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (принята в Женеве 29.06.1951 на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. Т. 1. С. 1045–1046.

споров в судебном порядке. Это правило также относится к спорам по праву.

Право на забастовки в качестве легального способа разрешения конфликта реализуется в тех случаях, если трудовой конфликт невозможно разрешить иными способами. В ст. 410–412 ТК РФ перечисляются условия, необходимые для объявления забастовки. До официального объявления о забастовке создается орган по добровольному примирению, принимается коллегиальное решение.

В суде забастовка может быть признана незаконной, но только в том случае, если права на ее проведение ограничены федеральным законом, к примеру: работники объявили забастовку с нарушением сроков (ст. 413 ТК РФ); либо до объявления забастовки не были проведены примирительные процедуры (ст. 401–404 ТК РФ); либо при принятии решения отсутствовал кворум (ч. 3 ст. 410 ТК РФ); либо за решение провести забастовку проголосовало менее половины работников (ч. 5 ст. 410 ТК РФ); работодатель не был предупрежден не позднее чем за десять календарных дней, о начале предстоящей забастовки (ч. 8 ст. 410 ТК РФ) и др.¹

ВЫВОДЫ

Современный этап развития социально-трудовых отношений характеризуется активной протестной деятельностью работников. В Российской Федерации в последние десятилетия наибольшее количество социально-трудовых конфликтов возникало на предприятиях обрабатывающего производства, на заводах, производящих машины и оборудование, и в сфере транспорта, за исключением Сибирского федерального округа, где наибольшее число конфликтных ситуаций возникало на предприятиях, добывающих полезные ископаемые. В основном социально-трудовые конфликты коснулись крупных предприятий с численностью трудового коллектива свыше 250 человек частной формы собственности.

Протестные действия работников проявляются в различных формах: пикет, забастовка, угроза забастовки, митинг, коллективное обращение, акция протеста, отказ от выполнения трудовых обязанностей, коллективный трудовой спор.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2004. 8 апр. № 72.

Давно не практикуется такая опасная для жизни и здоровья форма протеста, как подземная забастовка.

Но при этом нельзя утверждать о доминировании определенной формы протеста.

Последнее десятилетие текущего века не отмечено протестной активностью работников бюджетной сферы, за исключением области здравоохранения, где наблюдаются проблемы с выплатой заработной платы и массовое сокращение медицинских работников, нарушение условий их труда, что является результатом сокращения бюджетного финансирования.

Изменился подход работников к формулированию требований. Если прежде работники выдвигали смешанные требования — от экономических запросов переходили к политическим лозунгам, то в настоящее время их интересуют своевременная выплата заработной платы, нормальные условия труда и сохранение рабочих мест.

Необходимо отметить, что на современном этапе повысилась роль профсоюзных организаций в предотвращении социально-трудовых конфликтов. Они повсеместно проводят консультационно-разъяснительную работу для членских организаций ФНПР. В ряде профсоюзов организована работа «горячей линии», где специалисты в области труда разъясняют работникам алгоритм их поведения при возникновении конфликтной ситуации с работодателем. Профсоюзные организации проводят просветительскую работу не только со своими членами, но и с иными работниками. Помимо этого, членские организации ФНПР взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля, предупреждая тем самым нарушение трудового законодательства со стороны работодателей и обеспечивая восстановление нарушенных прав работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России показывает, что законодательство и практика их разрешения зависели от конкретных исторических условий, связанных с уровнем политического и экономического состояния страны на каждом историческом этапе.

Можно выделить несколько исторических этапов эволюции форм и методов преодоления социально-трудовых конфликтов в России.

Первый этап охватывает период дореформенной России. Первые выступления рабочих проходили в условиях крепостного права, когда многие работники предприятий оставались в статусе зависимых крестьян. Отсутствие социального диалога порождало острые формы протеста, выразившиеся в бунтах, восстаниях и вооруженной борьбе. Часто с локального уровня протесты переносились на губернский или даже государственный уровень, когда рабочие путем подачи челобитных пытались найти заступничество у государственных чиновников.

Данный период характеризуется отсутствием трудового законодательства, в частности законов о разрешении трудовых конфликтов. Действующее Уложение о наказаниях уголовных и исправительных отвергало саму возможность существования законных форм защиты рабочими своих интересов. Все это вело к радикализации рабочего движения, усложняя возможности мирного разрешения конфликтов.

Второй этап истории преодоления социально-трудовых конфликтов связан с пореформенным периодом. Под влиянием рабочего движения правительство и предприниматели были вынуждены признать существование «рабочего вопроса» в России и перейти к выработке новой стратегии реагирования на выступления рабочих. В то же время бюрократическая система проявила свою неэффективность в разработке законов о порядке разрешения социально-трудовых конфликтов. Это было связано с тем, что высшая управленческая бюрократия долгое время не воспринимала рабочее движение как самостоятельную экономическую и политическую силу, отказывая ей в элементарных социально-экономических правах. В итоге к началу XX века в России сохранялось карательное законодательство по отношению к организованному протестному движению рабочих. Все это способствовало выработке и реализации волюнтаристских решений, связанных с проведением политики «полицейского социализма», что еще более обострило социально-политический кризис в стране.

Представители предпринимательских кругов не стремились к социальному диалогу с рабочими. Они шли на уступки только в случае угрозы понести убытки от забастовки. Рабочие, не обладавшие в этот период необходимыми ресурсами, были заинтересованы в успешном развитии социального диалога. Многие из них рассматривали признание права работников на забастовку и организацию профессиональных союзов как определенные гарантии и укрепление своих позиций. Это позволило им получить эффективные средства давления на работодателя в ходе конфликта.

Третий этап развития социально-трудовых конфликтов связан с Первой русской революцией 1905–1907 годов и последующим формированием основ конституционной монархии. Этот период характеризуется появлением массовых профсоюзов, что существенно изменило расстановку сил в социально-трудовых конфликтах.

С 1906 года, после принятия первого в России закона о профсоюзах, работники получили возможность отстаивать свои интересы не через социальный диалог. Именно в этот период в России стали создаваться первые примирительные камеры и третейские суды. Во многом они копировали западноевропейский опыт разрешения социально-трудовых конфликтов. Быстрая и эффективная самоорганизация рабочих и служащих выявила неготовность властей и предпринимателей противостоять организованным, солидарным действиям профсоюзов. Ответными мерами стали создание союзов работодателей и усиление политических репрессий после поражения Первой русской революции. В итоге развитие трудового законодательства было практически «заморожено», что негативно сказалось на формировании механизмов социального диалога.

Четвертый этап развития социально-трудовых конфликтов, самый непродолжительный по времени, пришелся на период Февральской революции 1917 года. Слом репрессивного аппарата и всеобщее вооружение рабочих полностью изменили расстановку сил в сфере социально-трудовых отношений. Всеобщее вооружение и наличие политических структур рабочих поставило предпринимателей и правительство в довольно сложное положение.

Несмотря на неблагоприятные экономические условия, забастовки имели высокую результативность. Помимо профсоюзов, которые использовали традиционные формы давления на работодателей, на предприятиях появились принципиально новые объединения рабочих — фабрично-заводские комитеты (ФЗК), которые выступали за введение рабочего контроля на производстве. Угроза потери контроля за производством заставила представителей власти и предпринимателей разработать ряд мер по ужесточению законодательства

о забастовочном движении и рабочем контроле, однако реализовать эти предложения на практике правительство не успело.

Пятый этап в истории преодоления социально-трудовых конфликтов связан с периодом существования Советского государства. Историю преодоления социально-трудовых конфликтов в этот период можно разделить на несколько этапов.

1. *Преодоление социально-трудовых конфликтов в период Гражданской войны и политики «военного коммунизма» (1918–1920)* происходило в условиях пролетарской диктатуры, основанной на тотальной милитаризации труда. Национализация предприятий практически сняла вопрос о противостоянии труда и капитала. Однако почва для выступлений рабочих сохранялась. Сторонами конфликта, как правило, являлись стихийно выступавшие рабочие с одной стороны и представители советской власти и тесно связанных с ней профсоюзов — с другой. Для преодоления социально-трудовых конфликтов применялись и мирные средства: встречи с рабочими, митинги, агитационно-пропагандистская разъяснительная работа в трудовых коллективах. Следует отметить, что многие выступления не носили политического характера, а были направлены против ошибочных действий нового рабочего управленческого аппарата на местах.

2. *Новая экономическая политика (1921–1928)* привнесла в разрешение социально-трудовых конфликтов новый, не имевший аналогов в российской истории опыт. Прекращение политики «военного коммунизма» дало возможность пересмотреть роль профсоюзов в государстве, вернув им защитные функции. Профсоюзы получили возможность представлять интересы работников в социально-трудовых конфликтах.

Анализ опыта разрешения конфликтов на частных предприятиях показывает, что предприниматели во время социально-трудового конфликта испытывали давление с двух сторон — профессиональных союзов и советских государственных органов — инспекции труда. В государственном секторе экономики акцент делался на мирные средства преодоления конфликта. Ограничение коллективных акций протеста работников на государственных предприятиях приводило к неорганизованным, стихийным акциям протеста, которые не всегда контролировались профсоюзами. Среди таких акций наибольшее распространение получили «волынки», стихийные забастовки и митинги. Характерно, что для урегулирования конфликтов преимущественно использовались мирные средства: переговоры, пропагандистская работа среди трудового коллектива. Арест рабочих активистов проводился только в крайних случаях и не носил массового характера. В целом опыт преодоления социально-трудовых

конфликтов, накопленный в период нэпа, предоставляет интересный материал, который может быть использован для совершенствования современного законодательства и практики разрешения конфликтов.

3. *Проведение социалистической индустриализации (1929–1934)* сопровождалось разрушением сложившейся в СССР системы профилактики и разрешения социально-трудовых конфликтов. Подчинение профессионального движения командно-административной системе практически уничтожило сложившийся в годы нэпа порядок мирного разрешения конфликтов на производстве. На любое требование рабочих сразу навешивался ярлык «тред-юнионизм», превращая протестующих во «врагов народа». Сложившаяся ситуация устраивала руководителей государственных предприятий, несших персональную ответственность за выполнение планов индустриализации. С некоторыми изменениями система политического преследования выступлений рабочих просуществовала до начала перестройки.

4. *Перестройка советской экономики (1985–1992)* сопровождалась ростом социально-трудовых конфликтов, носивших как экономический, так и политический характер. Преодоление социально-трудовых конфликтов было затруднено отсутствием опыта и оторванностью партийно-государственной номенклатуры от реальных социальных проблем. Практически все социально-трудовые конфликты приобретали общегосударственный уровень и носили политический характер. Не имея возможности применять репрессии по отношению к протестующим, правительство вынуждено было идти на уступки, даже если это вызывало хаос в экономике. Понимание необходимости установить порядок разрешения социально-трудовых конфликтов привело к принятию в 1989 году Закона СССР «О порядке разрешения коллективного трудового спора (конфликта)», устанавливавшего правила разрешения трудовых споров.

Шестой этап относится к периоду новейшей истории России, когда началось формирование современной стратегии преодоления социально-трудовых конфликтов. Данный этап можно разделить на два периода: 90-е годы XX века и первые десятилетия XXI века. Анализ развития и преодоления социально-трудовых конфликтов в период проведения либеральных реформ показал:

— с начала 1990-х годов стихийные протесты рабочих вошли в организованное русло и проходили, как правило, под руководством профессиональных союзов;

— постепенно эпицентр коллективных акций протеста сместился в непроизводственную сферу и бюджетные отрасли (здравоохранение, образование, наука, оборонный комплекс, угольная

промышленность и т. п.), работники которых наиболее пострадали от либеральных рыночных реформ;

— активность выступлений рабочих выявила неподготовленность представителей власти и работодателей к разрешению возникающих социально-трудовых конфликтов, неумение использовать современные методы их урегулирования;

— неспособность представителей правительства, на словах декларирующих приверженность к социальному диалогу, решать насущные проблемы работников привела к политизации рабочего движения, создав опасность для эскалации рабочих выступлений;

— рабочие все чаще стали обращать свои претензии региональному руководству, осознавая, что причины ухудшения их положения связаны с действиями конкретных региональных руководителей и представителей местного бизнеса.

Современный этап обусловлен проводимой в социально-трудовой сфере политикой и продолжающимися попытками неолиберальных политиков демонтировать трудовое законодательство.

Протестные действия работников проявляются в различных формах: пикет, забастовка, угроза забастовки, митинг, коллективное обращение, акция протеста, отказ от выполнения трудовых обязанностей, коллективный трудовой спор. *Форма протеста трудящихся зависит от конкретной ситуации (есть ли у рабочих возможность добиться выполнения своих требований законным путем), а также от наличия у них необходимых организационных ресурсов. Следует отметить, что наибольшая протестная активность работников отмечается в тех сферах, где проводились реформы, связанные с оптимизацией труда, вызванной сокращением бюджетного финансирования. Как пример можно привести сферу здравоохранения, где существовали проблемы выплаты заработной платы, а также массовое сокращение медицинских работников и нарушение условий их труда.*

В настоящее время требования работников касаются исключительно своевременной выплаты заработной платы, нормальных условий труда и сохранения рабочих мест. В связи с этим необходимо отметить повышение роли профсоюзных организаций в предотвращении социально-трудовых конфликтов. Повсеместно проводится консультационно-разъяснительная работа среди членских организаций ФНПР. Помимо этого, данные организации взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля, предупреждая тем самым нарушение трудового законодательства со стороны работодателей и обеспечивая восстановление нарушенных прав.

ЛИТЕРАТУРА

І. ОБЩАЯ ТЕОРИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Александров, Ф. О. Социально-трудовой конфликт: понятие и подход к урегулированию / Ф. О. Александров, И. Г. Постоленко. — Текст : электронный // Исследовано в России. — URL: <http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2002/029.pdf> (дата обращения: 29.06.2020).

Амиров, М. Г. Коллективные трудовые споры: причины и условия возникновения / М. Г. Амиров, К. М. Гусейнов. — Текст : непосредственный // Юридический вестник Дальневосточного государственного университета. — 2011. — № 1. — С. 51–53.

Беляева, И. Ф. Теоретические проблемы социально-трудовых конфликтов / И. Ф. Беляева. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 1991. — № 12. — С. 42–43.

Бизюков, П. В. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам» / П. В. Бизюков. — Москва : Центр социально-трудовых прав, 2011. — Текст : непосредственный.

Большаков, А. Г. Конфликтология организаций / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. — Москва : Пресс, 2001. — Текст : непосредственный.

Бондарев, В. Г. Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России / В. Г. Бондарев, А. Моор. — Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. — Сер. 6. Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. — 2008. — № 4. — С. 89–101.

Владимиров, С. А. К вопросу о причинах возникновения конфликтов в организациях / С. А. Владимиров. — Текст : непосредственный // Россия на рубеже XXI века: проблемы управления глазами молодых : материалы Межвузовской научно-практической конференции, Саратов, 14 апреля 2000 г. — Саратов : ПАГС, 2000. — Ч. I. — С. 142–144.

Гладков, Н. Г. О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку / Н. Г. Гладков. — Текст : непосредственный // Общество. Государство. Политика. — 2009. — № 5. — С. 59–72.

Голощапов, С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров : учебное пособие / С. А. Голощапов. — Москва : ВЮЗИ, 1984. — Текст : непосредственный.

Горохов, А. В. Конфликты социальных интересов собственников и работников предприятий как следствие приватизации российской собственности / А. В. Горохов. — Текст : непосредственный // Научные ведомости Белгородского государственного университета. — Сер. «Философия. Социология. Право». — 2010. — Т. 2, № 11. — С. 149–154.

Горохов, Б. А. Конфликт прав и интересов (трудовые отношения) / Б. А. Горохов. — Текст : непосредственный // Закон. — 2005. — № 1. — С. 56–60.

Дедкова, И. Ф. Трудовые конфликты на предприятиях с позиции конфликтологии. Исследование научных подходов в изучении социально-трудовых конфликтов / И. Ф. Дедкова, Н. И. Федоров. — Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. — 2010. — № 11-2. — С. 72–77.

Деревянченко, А. А. Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организаций в условиях смены собственника на предприятии / А. А. Деревянченко, А. Н. Крестьянинов, В. И. Сперанский. — Москва : Изд-во Акад. труда и соц. отношений, 2003. — Текст : непосредственный.

Джафаров, З. И. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) / З. И. Джафаров. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2009. — № 3. — С. 116–120.

Джафаров, З. И. Трудовой спор как юридический конфликт / З. И. Джафаров. — Текст : непосредственный // Qanun. — 2008. — № 8. — С. 88–95.

Дмитриев, А. В. Работодатели и трудовые мигранты: конфликтное взаимодействие / А. В. Дмитриев. — Текст : непосредственный // Социальная политика и социология. — 2011. — № 4. — С. 22–31.

Едигарева, Ю. Г. Истоки трудовых конфликтов в постиндустриальном обществе: теория «симулякров» социального бытия Ж. Бодрийяра / Ю. Г. Едигарева. — Текст : непосредственный // Вестник Поволжской академии государственной службы. — 2009. — № 1 (18). — С. 181–186.

Жданова, Т. В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность / Т. В. Жданова. — Текст : непосредственный // Право и экономика. — 2001. — № 4. — С. 49–50.

Жеребин, В. С. Проблема соотношения трудового спора и юридического конфликта / В. С. Жеребин. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы юриспруденции : сборник научных трудов. — Владимир : ВГПУ, 2003. — Вып. 4. — С. 74–90.

Зайцев, А. К. Социально-трудовой конфликт — это норма / А. К. Зайцев. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 1993. — № 8. — С. 21–23.

Зайцев, А. К. Социальный конфликт на предприятии / А. К. Зайцев. — Калуга : КИСИ, 1993. — Текст : непосредственный.

Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта / А. Г. Здравомыслов. — Москва, 1995. — Текст : непосредственный.

Кацва, А. М. Социально-трудовые конфликты в современной России. Истоки, проблемы и особенности / А. М. Кацва. — Москва ; Санкт-Петербург : Летний сад, 2002. — Текст : непосредственный.

Клепцов, В. В. Трудовые споры и трудовые конфликты на предприятии / В. В. Клепцов. — Текст : непосредственный // Право и экономическое сотрудничество (Москва, 19–21 сентября 1990 г.) : тезисы выступлений советских и американских докладчиков. — Москва, 1990. — С. 189–194.

Климова, С. Г. Стратегии сторон трудовых конфликтов / С. Г. Климова. — Текст : непосредственный // *Общественные науки и современность*. — 1997. — № 2. — С. 60–69.

Козина, И. М. Забастовки в современной России / И. М. Козина. — Текст : непосредственный // *Социологические исследования*. — 2009. — № 9. — С. 13–24.

Козина, И. М. Индустриальные конфликты в современной России / И. М. Козина. — Текст : непосредственный // *Экономическая социология*. — 2009. — Т. 10, № 3. — С. 16–32.

Козлов, С. А. Конфликт в организациях / С. А. Козлов. — Текст : непосредственный // *Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации*. — 2007. — № 113. — С. 129–134.

Кокин, А. С. Трудовые конфликты на судах «удобного» и отечественного флага: позиции правительства, судовладельцев, моряков / А. С. Кокин. — Москва : Волтерс Клувер, 2008. — Текст : непосредственный.

Косова, Н. Коллективные трудовые конфликты в странах СНГ / Н. Косова. — Текст : непосредственный // *Человек и труд*. — 1997. — № 3. — С. 101–102.

Котенко, Т. Е. Некоторые причины нравственных конфликтов в трудовых коллективах / Т. Е. Котенко. — Текст : непосредственный // *Научно-техническая революция и философская наука*. — Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1977. — С. 95–105.

Кукса, С. Трудовые конфликты по российскому трудовому праву / С. Кукса. — Текст : непосредственный // *Актуальные проблемы частного, экологического и трудового права : материалы Международной студенческой научно-практической конференции*. — Челябинск : Челяб. юрид. ин-т МВД России, 2006. — С. 106–109.

Куренной, А. М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования. — Текст : непосредственный // *Законы России: опыт, анализ, практика*. — 2007. — № 4. — С. 4–10.

Лукаш, Ю. А. Трудовые споры и конфликты / Ю. А. Лукаш. — Москва : Финпресс, 2008. — Текст : непосредственный.

Любимов, А. В. Типичные причины трудовых конфликтов и специфика их проявления в современных условиях / А. В. Любимов. — Текст : непосредственный // *Уровень жизни населения регионов России*. — 2011. — № 4. — С. 110–116.

Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. — Москва : Академ. проект, 2000. — Текст : непосредственный.

Пигузова, И. В. Предотвращение экстремизма в связи с новым курсом разрешения трудовых конфликтов / И. В. Пигузова. — Текст : непосредственный // *100 лучших правозащитников России (Актуальные проблемы правовой защиты прав НКО)*. — Москва : Юрист, 2010. — С. 93–96.

Платонов, Ю. В. Социальные конфликты на производстве / Ю. В. Платонов. — Текст : непосредственный // *Социологические исследования*. — 1991. — № 11. — С. 20–25.

Пригожин, А. И. Современная социология организаций : учебник / А. И. Пригожин. — Москва, 1995. — Текст : непосредственный.

Романенков, Н. Когда трудовой конфликт переходит в забастовку / Н. Романенков. — Текст : непосредственный // Закон. — 1993. — № 6. — С. 60–61.

Романова, О. П. Теоретические основы конфликта поколений в трудовых коллективах / О. П. Романова. — Текст : непосредственный // Девиантология в России: история и современность : сборник тезисов докладов и сообщений на Всероссийской научно-практической конференции (Тюмень, 21–22 октября 2003 г.). — Тюмень : Тюмен. юрид. ин-т МВД РФ, 2003. — С. 22–23.

Сафонова, О. Д. Труд и капитал: поиск возможностей для партнерства / О. Д. Сафонова. — Текст : непосредственный // Человек постсоветского пространства : сборник материалов конференции / под редакцией В. В. Парцвания. — Санкт-Петербург : С.-Петерб. фил. о-во, 2005. — Вып. 3. — С. 411–418.

Слюсарянский, М. А. Методологические и теоретические основы исследования трудовых конфликтов / М. А. Слюсарянский. — Текст : непосредственный // Вестник Пермского государственного технического университета. — Сер. «Социально-экономические науки». — 2011. — № 11. — С. 48–57.

Смелзер, Н. Социология / Н. Смелзер ; под редакцией В. А. Ядова. — Москва, 1994. — Текст : непосредственный.

Соболев, Э. Н. Социальные конфликты между трудом и капиталом в российской экономике / Э. Н. Соболев, Н. О. Тодэ. — Текст : непосредственный // Политико-экономические исследования социальной структуры общества. — Москва : Ин-т экономики РАН, 2006.

Социальные проблемы, трудовые конфликты и рабочие организации в СНГ : сборник статей / под редакцией А. М. Кацвы. — Москва : ИСП РАН, 1994. — Текст : непосредственный.

Сурвилло, Е. Ю. Исследование ожиданий «власть–подчинение» как основания для формирования скрытых конфликтов в организации / Е. Ю. Сурвилло. — Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. — 2009. — № 114. — С. 342–347.

Сурвилло, Е. Ю. Эволюция представлений о конфликтах как показателях качества трудовой жизни в управленческих науках / Е. Ю. Сурвилло. — Текст : непосредственный // Вопросы гуманитарных наук. — 2009. — № 1. — С. 228–232.

Сухарева, М. А. Конфликты в организации: понятие, типы, последствия / М. А. Сухарева. — Текст : непосредственный // Конфликтология. — 2009. — № 3. — С. 102–107.

Трудовые отношения и социальные конфликты в современной России / А. М. Кацва, Р. И. Цвильев, Б. Г. Столповский, Л. Б. Москвин [и др.]. — Москва : Современная экономика и право, 2004. — Текст : непосредственный.

Трунин, С. Н. Проблемы терминологии трудового конфликта / С. Н. Трунин, А. Р. Муратова. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 1. — С. 48–52.

Увицкая, Ю. Производственные конфликты как социальные индикаторы / Ю. Увицкая, О. Шувалова. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 1994. — № 11. — С. 112–115.

Хохлова, О. М. Развитие трудовых конфликтов в России в период экономического кризиса 2008–2009 гг. / О. М. Хохлова. — Текст : непосредственный // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2010. — Т. 45, № 5. — С. 365–369.

Хохлова, О. М. Реализация права на забастовку в современной России / О. М. Хохлова. — Текст : непосредственный // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2010. — Т. 46, № 6. — С. 325–330.

Храмов, В. О. К вопросу об определении понятия «производственный конфликт» / В. О. Храмов. — Текст : непосредственный // Национальные отношения в условиях развитого социализма. — Днепропетровск, 1974. — С. 43–56.

Чуча, С. Ю. Реформа законодательства и коллективные трудовые конфликты / С. Ю. Чуча. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы правопедания в современный период : сборник статей / под редакцией В. Ф. Воловича. — Томск : Томский гос. ун-т, 1996. — С. 120–121.

Шаленко, В. Н. Конфликты в трудовых коллективах / В. Н. Шаленко. — Москва : МГУ, 1992. — Текст : непосредственный.

Шаленко, В. Н. Трудовые конфликты и социальное партнерство в современной России / В. Н. Шаленко. — Текст : непосредственный // Конфликты в современной России: исследование и регулирование : Всероссийская научно-практическая конференция (Москва, 11 февраля 2010 г.). — Москва : СГА, 2010. — С. 302–308.

Шевчук, Г. Ю. Конфликт в системе трудовых отношений / Г. Ю. Шевчук. — Текст : непосредственный // Вестник Читинского государственного университета. — 2009. — № 1. — С. 189–193.

Шувалова, О. Р. Конфликты в трудовых коллективах / О. Р. Шувалова. — Текст : непосредственный // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 1995. — № 1. — С. 40–44.

Щербак, В. Е. Конфликтные ситуации на предприятиях / В. Е. Щербак. — Текст : непосредственный // ЭКО. — 1999. — № 11. — С. 157–167.

Щербакова, Л. Производство в тисках конфликтов / Л. Щербакова. — Текст : непосредственный // ЭКО. — 1991. — № 7. — С. 122–137.

II. ИСТОРИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Авдеев, П. Н. Трудовые конфликты в СССР / П. Н. Авдеев. — Москва : Вопросы труда, 1928. — Текст : непосредственный.

Агоштон, П. Ф. Разрешение конфликтов между трудом и капиталом в различных странах / П. Ф. Агоштон. — Москва, 1924. — Текст : непосредственный.

А-н, Арк. История рабочего движения в Англии, Франции и Германии (от начала XIX века до нашего времени) / Арк. А-н. — Москва : Новая Москва, 1924. — Текст : непосредственный.

Балабанов, М. От 1905 к 1917 году / М. Балабанов. — Москва, 1927. — Текст : непосредственный.

Бовыкин, В. И. Стачечное движение в России в 1895–1913 годы: структура и связи с развитием промышленности и изменением экономического положения пролетариата (Опыт корреляционного анализа) / В. И. Бовыкин, Л. И. Бородкин, Ю. И. Кирьянов. — Текст : непосредственный // История СССР. — 1986. — № 3. — С. 68–79.

Богданов, С. В. Коллективные трудовые конфликты в СССР в 1930–1950-х гг.: причины возникновения, формы протекания, способы разрешения / С. В. Богданов. — Текст : непосредственный // Историко-экономические исследования. — 2008. — Т. 9, № 1. — С. 58–80.

Борисова, Л. В. Трудовые отношения в Советской России (1918–1924 гг.) / Л. В. Борисова. — Москва, 2006. — Текст : непосредственный.

Борьба большевиков за установление и упрочение советской власти в Петроградской губернии. 1917–1918. Очерки и документы. — Ленинград, 1972. — Текст : непосредственный.

Бриль, Г. Г. Возникновение и разрешение социально-экономических конфликтов в Советском государстве: теоретико-правовой аспект / Г. Г. Бриль. — Текст : непосредственный // Вестник КГУ. — 2016. — № 6. — С. 220–223.

Бужанский, О. Законопроекты о рабочих союзах и стачках в России / О. Бужанский. — Текст : непосредственный // Право. — 1905, 18 сент. — № 37. — С. 3024–3032.

Буянов, В. Трудовые конфликты и политика профсоюзов / В. Буянов. — Текст : непосредственный // Вестник труда. — 1926. — № 2. — С. 29–33.

Варзар, В. Е. Статистические сведения о стачках рабочих на фабриках и заводах за десятилетие. 1895–1904 / В. Е. Варзар. — Санкт-Петербург, 1905. — Текст : непосредственный.

Вебб, С. Теория и практика английского тред-юнионизма / С. Вебб, Б. Вебб. — Москва, 1925. — Т. 1. — Текст : непосредственный.

Вестник Европы. — 1886. — Кн. 9 ; 1906. — Кн. 1. — Текст : непосредственный.

Вестник Министерства труда. — 1917. — № 1–2. — Текст : непосредственный.

Вестник Петроградского общества заводчиков и фабрикантов. — 1917. — № 3, 44, 63. — Текст : непосредственный.

Вестник торгово-промышленных служащих. — 1918. — № 5 ; 1919. — № 3–4. — Текст : непосредственный.

Власть и реформы. От самодержавной к советской России / В. М. Панеях, Е. В. Анисимов, А. Н. Цамутали [и др.]. — Санкт-Петербург : Дмитрий Буланин, 1996. — Текст : непосредственный.

Войтинский, И. С. Трудовые споры и регулирование труда на Западе / И. С. Войтинский. — Москва, 1923. — Текст : непосредственный.

Волобуев, П. В. Пролетариат и буржуазия России в 1917 году / П. В. Волобуев. — Москва, 1964. — Текст : непосредственный.

Воронов, А. А. Направления развития социального партнерства как механизма разрешения трудовых конфликтов / А. А. Воронов, А. Р. Муратова. —

Текст : непосредственный // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2013. — № 9. — С. 2–9.

Гиндин, И. Ф. Об основах экономической политики царского правительства в конце XIX — начале XX в. / И. Ф. Гиндин. — Текст : непосредственный // Материалы по истории СССР. — Москва, 1959. — Т. VI : Документы по истории монополистического капитализма в России. — С. 200–205.

Гордон, Л. А. Надежда или угроза? Рабочее движение и профсоюзы в переходной России / Л. А. Гордон. — Москва, 1995. — Текст : непосредственный.

Граве, Б. Б. Милитаризация промышленности: российский пролетариат в годы Первой мировой войны / Б. Б. Граве. — Текст : непосредственный // Из истории рабочего класса и революционного движения. — Москва, 1958. — С. 418.

Гриффин, П. О. Трудовые конфликты и порядок их разрешения / П. О. Гриффин, М. И. Могилевский. — Петроград, 1924. — Текст : непосредственный.

Груздев, С. Борьба профсоюзов за первые тарифы в 1917 году / С. Груздев. — Текст : непосредственный // Ленинградские профсоюзы за десять лет. 1917–1927 гг. — Ленинград, 1927. — С. 71–75.

Гурин, Л. Я. Трудовые конфликты и их движение / Л. Я. Гурин, А. В. Шмукльян. — Москва : Гос. изд-во, 1929. — Текст : непосредственный.

Гухман, Б. А. Производительность труда и заработная плата в промышленности СССР / Б. А. Гухман. — Москва, 1925. — Текст : непосредственный.

Демин, В. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / В. Демин. — Текст : непосредственный // Советская юстиция. — 1990. — № 1. — С. 11–14.

Догадов, М. В. Очерки трудового права / М. В. Догадов. — Москва, 1927. — Текст : непосредственный.

Дорофеюк, М. Сравнительный анализ трудовых конфликтов в металлообрабатывающей и текстильной промышленности Центрально-промышленного района России в конце XIX — начале XX в. / М. Дорофеюк. — Текст : непосредственный // Индустриальное наследие : материалы III Международной конференции. — Саранск, 2007. — С. 410–419.

Дорофеюк, М. Теоретические подходы к изучению конфликтов на предприятиях (XIX–XX вв.): анализ зарубежных концепций / М. Дорофеюк. — Текст : непосредственный // История предпринимательства в России: XIX — начало XX в. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2007. — Вып. 3. — С. 526–542.

Жаров, С. А. Как разрешаются конфликты батраков и нанимателей : Краткое руководство по разрешению трудовых конфликтов в примирительных комиссиях / С. А. Жаров. — Самара, 1925. — Текст : непосредственный.

Жемчужникова, М. Н. Как разбираются трудовые конфликты (Популярное изложение нового законодательства о примирительно-третейском и судебном разбирательстве трудовых конфликтов) / М. Н. Жемчужникова. — Москва, 1929. — Текст : непосредственный.

Жемчужникова, М. Н. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / М. Н. Жемчужникова. — Москва, 1926. — Текст : непосредственный.

Журналы Особого совещания для обсуждения и объединения мероприятий по обороне государства (Особое совещание по обороне государства). 1915–1918 : в 3 томах. — Москва : РОССПЭН, 2013. — Текст : непосредственный.

Забастовки советских рабочих (1987–1989). — Текст : непосредственный // Рабочий класс и современный мир. — 1989. — № 6.

Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под общей редакцией Ю. Н. Миловидова, А. Н. Крестьянинова. — Москва, 1998. — Текст : непосредственный.

Записка Совета съездов горнопромышленников в Уральской области по рабочему вопросу на Урале. — Санкт-Петербург, 1906. — Текст : непосредственный.

Известия Петроградского совета рабочих и солдатских депутатов. — 1917, 11 марта. — Текст : непосредственный.

Известия Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов г. Москвы и Московской области. — 1918, 23 апр. — Текст : непосредственный.

Известия. — 1917, 6 авг. — Текст : непосредственный.

История профсоюзного движения за рубежом (с 60-х гг. XVIII в. до 1939 г.). — Москва : Профиздат, 1962. — Текст : непосредственный.

К проблеме трудовых конфликтов в СССР: забастовки шахтеров 1989 г. / ответственные редакторы О. В. Меликян, С. В. Патрушев. — Москва, 1990. — Текст : непосредственный.

Кабалина, В. И. Забастовки советских рабочих (1987–1989) / В. И. Кабалина, Г. А. Монусова, А. К. Назимова. — Текст : непосредственный // Рабочий класс и современный мир. — 1989. — № 6. — С. 74–77.

Как ломали нэп. Стенограммы пленумов ЦК ВКП(б). 1928–1929 гг. : в 5 томах. — Москва : МФД, 2000. — Т. 2. — Текст : непосредственный.

Каменецкий, Г. А. Трудовые конфликты и профессиональные объединения / Г. А. Каменецкий. — Ленинград : Губпрофсовет, 1925. — Текст : непосредственный.

Карпенков, Ю. В. Влияние внешних для предприятий социальных групп (третьих сил) на протекание российских забастовок 1989–1994 гг. / Ю. В. Карпенков. — Текст : непосредственный // Социальный конфликт. — 1994. — № 3. — С. 44–65.

Кирьянов, Ю. И. Социально-политический протест рабочих России в годы Первой мировой войны (июль 1914 — февраль 1917 г.) / Ю. И. Кирьянов. — Москва, 2005. — Текст : непосредственный.

Киселев, А. Ф. Профсоюзы и Советское государство / А. Ф. Киселев. — Москва, 1990. — Текст : непосредственный.

Киселев, И. Я. Примирительно-третейское рассмотрение трудовых конфликтов в капиталистических странах / И. Я. Киселев. — Текст : непосредственный // Современные проблемы буржуазного трудового права

(профсоюзы, трудовые права, социальное обеспечение) : реферативный сборник. — Москва : ИНИОН АН СССР, 1978. — С. 129–152.

Киселев, И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / И. Я. Киселев. — Москва : Наука, 1978. — Текст : непосредственный.

Клепиков, А. К. Записки фабричного инспектора (Из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг.) / А. К. Клепиков (С. Гвоздев). — Москва, 1911. — Текст : непосредственный.

Коваленко, Д. А. Оборонная промышленность Советской России в 1916–1920 гг. / Д. А. Коваленко. — Москва, 1970. — Текст : непосредственный.

Козлова, Н. А. Трудовые конфликты в годы Гражданской войны и роль профсоюзных органов в их разрешении: к постановке проблемы / Н. А. Козлова. — Текст : непосредственный // Вестник Костромского государственного технологического университета. — 2004. — № 10. — С. 61–63.

Красная Москва. 1917–1920 / под общей редакцией Л. Б. Каменева, Л. С. Ангарского. — Москва, 1920. — Текст : непосредственный.

Красный архив : [исторический журнал]. — Москва, 1935. — Т. 1. — Текст : непосредственный.

Ларин, Ю. Частный капитал в СССР / Ю. Ларин. — Текст : непосредственный // Антология экономической классики : в 2 томах. — Москва, 1993. — Т. 2. — С. 135–154.

Ленин, В. И. Полное собрание сочинений / В. И. Ленин. — [5-е изд.]. — Москва, 1967–1975. — Текст : непосредственный.

Лисецкий, А. М. Стачечная борьба пролетариата России в период подготовки Великой Октябрьской социалистической революции (март–октябрь 1917 г.) / А. М. Лисецкий. — Кишинев, 1968. — Текст : непосредственный.

Литвинов-Фалинский, В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция / В. П. Литвинов-Фалинский. — Санкт-Петербург, 1904. — Текст : непосредственный.

Лобок, Д. В. Профсоюзное движение: история, теория, практика / Д. В. Лобок, В. Б. Морозов. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2007. — Текст : непосредственный.

Лобок, Д. В. Профсоюзы и Советское государство в годы новой экономической политики: опыт социального партнерства (1921–1928 гг.) / Д. В. Лобок. — Текст : непосредственный // III Смирновские чтения. Человек труда в истории: актуальные вопросы исторической науки, архивоведения и документирования : сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). — Чебоксары, 2016. — С. 273–289.

Лобок, Д. В. Профсоюзы и Советское государство в начальный период индустриализации (1926–1928 гг.) / Д. В. Лобок. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2008. — № 4. — С. 68–76.

Лобок, Д. В. Профсоюзы и Советское государство в условиях становления командно-административной системы (1929–1930 гг.) / Д. В. Лобок. — Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. — 2007. — № 8. — С. 165–177.

Лобок, Д. В. Профсоюзы и Советское государство. 1917–1934: эволюция принципов взаимоотношений / Д. В. Лобок. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2007. — Текст : непосредственный.

Лобок, Д. В. Роль профсоюзов в становлении системы социального партнерства в период нэпа (1921–1925 гг.) / Д. В. Лобок. — Текст : непосредственный // Правоведение. — 2006. — № 6. — С. 82–90.

Ложекин, В. В. К методике изучения «черных книг» капиталистических предприятий конца XIX — начала XX в. — Текст : непосредственный // Источниковедение отечественной истории : сборник статей. 1979. — Москва : Акад. наук СССР : Ин-т истории СССР, 1980. — С. 80–111.

Лунц, М. Г. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России : сборник статей / М. Г. Лунц. — Москва, 1909. — Текст : непосредственный.

Лунц, М. Г. Фабричное законодательство в России / М. Г. Лунц. — Текст : непосредственный // Образование. — 1906. — № 4.

Материалы по статистике труда. Обзор положения труда за первое полугодие 1922 года. — Москва, 1922. — Вып. 14. — Текст : непосредственный.

Металлист. — 1917. — № 1–2 ; 1918. — № 5. — Текст : непосредственный.

Микулин, А. «Новый курс» и министерские проекты по рабочему законодательству / А. Микулин. — Текст : непосредственный // Право. — 1906. — № 33.

Микулин, А. А. Фабричная инспекция в России. 1882–1906 / А. А. Микулин. — Киев : Тип. С. В. Кульженко, 1906. — Текст : непосредственный.

Миц, И. И. История Великого Октября : в 3 томах / И. И. Миц. — Москва, 1973. — Т. 3. — Текст : непосредственный.

Моргунов, А. Политика исключительных мероприятий / А. Моргунов. — Текст : непосредственный // Право. — 1907. — № 45.

Морозов, В. Б. К истории становления социального партнерства в России в 1905–1917 годах / В. Б. Морозов. — Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. — 2007. — № 8. — С. 119–126.

Морозов, В. Б. Тарифно-договорная деятельность профсоюзов после Февральской революции / В. Б. Морозов. — Текст : непосредственный // Клио. — 2014. — № 1. — С. 49–53.

Мурашин, А. Г. Правовые проблемы разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / А. Г. Мурашин. — Текст : непосредственный // Правовые проблемы экономической реформы в СССР : материалы научной конференции (Киев, 29–31 мая 1990 г.). — Москва : ВНИИСЗ, 1990. — С. 246–249.

Некрасова, И. М. Формы собственности и специфика трудовых конфликтов в переходный период (1918–1923 гг.) / И. М. Некрасова. — Текст : непосредственный // Собственность в XX столетии. К 80-летию академика В. А. Виноградова. — Москва : РОССПЭН, 2001. — С. 333–340.

Новиков, А. В. Власть и предприниматели в регулировании трудовых конфликтов периода Первой российской революции / А. В. Новиков. — Текст :

непосредственный // Рабочие — предприниматели — власть в XX веке : материалы III Международной научной конференции (Кострома, 22–23 сентября 2005 г.). — Кострома : Изд-во Костромского гос. ун-та, 2005. — Ч. 1. — С. 175–191.

Новиков, А. В. Источники изучения трудовых конфликтов в период Первой российской революции / А. В. Новиков. — Текст : непосредственный // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. — Сер. «Исторические науки». — 2007. — № 4. — С. 23–31.

Новь. — 1907. — № 22. — Текст : непосредственный.

Носач, В. И. Профессиональные союзы России (1905–1930) / В. И. Носач. — Санкт-Петербург : ФНПР : СПбГУП, 2001. — Текст : непосредственный.

Об объяснениях редакционной комиссии по проекту уголовного уложения. — Санкт-Петербург, 1895. — Т. II. — Текст : непосредственный.

Озеров, И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы / И. Х. Озеров. — Москва : Т-во И. Д. Сытина, 1906. — Текст : непосредственный.

Отчет по делопроизводству Государственного совета за 1886 год. — Санкт-Петербург, 1888. — Текст : непосредственный.

Отчет по делопроизводству Государственного совета за сессию 1902–1903 гг. — Санкт-Петербург, 1904. — Т. 1. — Текст : непосредственный.

Отчет по делопроизводству Государственного совета за сессию 1905–1906 гг. — Санкт-Петербург, 1907. — Текст : непосредственный.

Охрана труда. — Текст : непосредственный // Материалы для делегатов X съезда профсоюзов СССР. — Москва, 1949. — Вып. 2.

Очерк истории Ленинградского союза рабочих деревообделочников за 1917–1918 год (К 10-летию единого профдвижения СССР). — Ленинград, 1927. — Текст : непосредственный.

Очерки истории пролетариата СССР : Пролетариат царской России / Б. Б. Граве [и др.]. — Москва, 1931. — Текст : непосредственный.

Пажитнов, К. «Новый курс» политики по рабочему вопросу / К. Пажитнов. — Текст : непосредственный // Вестник Европы. — 1909. — № 3. — С. 205–224.

Петрова, Л. И. Советские профсоюзы в восстановительный период 1921–1925 гг. / Л. И. Петрова. — Москва, 1962. — Текст : непосредственный.

Печатное дело. — 1906. — № 13. — Текст : непосредственный.

Питерские рабочие и «диктатура пролетариата». Октябрь 1917 — 1929 г. : сборник документов. — Санкт-Петербург : Рус.-Балт. информ. центр «БЛИЦ», 2000. — Текст : непосредственный.

Плеханов, Г. В. Сочинения / Г. В. Плеханов. — Петроград, 1923. — Т. III. — Текст : непосредственный.

Полянский, Н. Н. Коалиции рабочих и предпринимателей с точки зрения уголовного права / Н. Н. Полянский. — Москва, 1909. — Текст : непосредственный.

Правда. — 1922, 17 янв. — Текст : непосредственный.

- Право. — 1905. — № 9, 16; 1907. — № 43–46. — Текст : непосредственный.
- Прокопович, С. Н.* К рабочему вопросу в России / С. Н. Прокопович. — Санкт-Петербург : Е. Д. Кускова, 1905. — Текст : непосредственный.
- Протоколы Петроградского совета профессиональных союзов за 1917 год. — Ленинград, 1927. — Текст : непосредственный.
- Профессиональные союзы СССР. 1926–1928 : отчет ВЦСПС к VIII съезду профессиональных союзов. — Москва, 1928. — Текст : непосредственный.
- Профсоюзы. — 1991. — № 10. — Текст : непосредственный.
- Пятый Всероссийский съезд профессиональных союзов, 17–22 сентября 1922 г. : стенографический отчет. — Москва, 1922. — Текст : непосредственный.
- Рабочая газета. — 1917, 26 марта. — Текст : непосредственный.
- Рабочее движение в 1917 году. — Москва ; Ленинград : Госиздат, 1926. — Текст : непосредственный.
- Рабочее движение в России в 1800–1860 гг. / под редакцией А. М. Панкратовой. — Москва, 1955. — Т. 1. — Текст : непосредственный.
- Рабочее движение в России в XIX в. Сборник материалов и документов / под редакцией А. М. Панкратовой. — Москва, 1951. — Т. 1 : 1800–1860. — Текст : непосредственный.
- Рабочее движение в России, 1895 — февраль 1917 г. : хроника / составитель В. П. Желтова. — Москва, 1992. — Вып. 1 : 1895 год — Текст : непосредственный.
- Рабочий класс и рабочее движение в России: теория, история, современность / редакторы-составители А. Бузгалин, Д. Чураков. — Москва, 2003. — Текст : непосредственный.
- Рабочий по металлу. — 1907, 26 июля. — № 18. — Текст : непосредственный.
- Резолюции всероссийских конференций и съездов профессиональных союзов / под редакцией Г. Цыперовича. — Петроград : Петрогр. сов. проф. союзов, 1919. — Текст : непосредственный.
- Россия. Законы и постановления. Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3-е : в 33 томах. — Санкт-Петербург, 1885–1916. — Т. 3. — Текст : непосредственный.
- Россия. Законы и постановления. Проект Уложения о наказаниях уголовных и исправительных, внесенный в 1844 г. в Государственный совет с подробным означением оснований каждого из внесенных в сей проект постановлений. — Санкт-Петербург : Тип. Второго отд-ния Собств. Е. И. В. канцелярии, 1871. — Текст : непосредственный.
- Роцин, Б. Е.* Внесудебное разрешение трудовых конфликтов в российском обществе (октябрь 1917 — 1920 г.): историко-правовой аспект / Б. Е. Роцин. — Текст : непосредственный // История государства и права. — 2011. — № 20. — С. 18–20.
- Роцин, Б. Е.* Трудовые конфликты в российском обществе в период «военного коммунизма»: способы правового разрешения / Б. Е. Роцин. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы российского права. — 2011. — № 1. — С. 174–185.

Русские ведомости. — 1906, 4 авг. ; 1907, 22 янв. ; 1909. № 5. — Текст : непосредственный.

Рынков, В. М. Трудовые конфликты в Сибири и на Дальнем Востоке в годы Гражданской войны: взгляд «эксплуатируемых» и «эксплуататоров» / В. М. Рынков. — Текст : непосредственный // Из истории Гражданской войны на Дальнем Востоке (1918–1922 гг.) : сборник научных статей. — Хабаровск, 2004. — Вып. 5. — С. 74–90.

Салючки, А. Теория стачки / А. Салючки. — Санкт-Петербург : С. Е. Корнев, 1906. — Текст : непосредственный.

Самодержавие и стачки : записка Министерства финансов о разрешении стачек / [соч.] Л. Мартова ; Рос. с.-д. рабочая партия (РСДРП). — Женева : Тип. Лиги рус. рев. социал-демократии, 1902. — Текст : непосредственный.

Сборник узаконений, правил и распоряжений по делам, касающимся фабричной инспекции (СБУПРпоФИ). — Санкт-Петербург, 1898–1902. — Вып. I–III. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1908 год. — Санкт-Петербург, 1910. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1909 год. — Санкт-Петербург, 1910. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1910 год. — Санкт-Петербург, 1911. — Текст : непосредственный.

Скаржинский, Л. Б. Забастовки и рабочие сотоварищества / Л. Б. Скаржинский. — Санкт-Петербург, 1905. — Текст : непосредственный.

Скоробогатова, Н. В. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов 1928 г. / Н. В. Скоробогатова. — Текст : непосредственный // История государства и права. — 2009. — № 2. — С. 32–35.

Слово. — 1907, 25 авг. — № 235. — Текст : непосредственный.

Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг. — Москва, 1942. — Текст : непосредственный.

Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1921 г. — Москва, 1944. — Текст : непосредственный.

Социально-трудовые исследования. — Москва : ИМЭМО РАН, 1995. — Вып. 1 : Рабочее движение в сегодняшней России: становление, современные проблемы, перспективы. — Текст : непосредственный.

Статистические сведения о фабриках и заводах по производствам, не обложенным акцизом, за 1900 год / под редакцией В. Е. Варзара. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киришбаума, 1903. — Текст : непосредственный.

Стачки: история и современность / К. М. Кантор, М. А. Заборов, Ю. П. Мадор [и др.] ; редколлегия: Р. Я. Евзеров (отв. ред.) [и др.]. — Москва : Наука, 1978. — Текст : непосредственный.

Стопани, А. М. Еще об особенностях наших забастовок местах / А. М. Стопани. — Текст : непосредственный // Вопросы труда. — 1923. — № 2. — С. 15–18.

Стопани, А. М. Промышленные конфликты на местах / А. М. Стопани. — Текст : непосредственный // Вопросы труда. — 1923. — № 1. — С. 29–30.

Стопани, А. М. Трудовые конфликты (наша платформа) / А. М. Стопани. — Текст : непосредственный // Вопросы труда. — 1923. — № 3. — С. 10–15.

Струмилин, С. Г. Заработная плата и производительность труда в русской промышленности в 1913–1922 гг. / С. Г. Струмилин. — Петроград, 1923. — Текст : непосредственный.

Ткач. — 1917. — № 1. — Текст : непосредственный.

Товарищ. — 1907, 22 марта. — № 222. — Текст : непосредственный.

Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения / В. Н. Толкунова. — Москва, 1996. — Текст : непосредственный.

Торгово-промышленная газета. — 1906. — № 148 ; 1907. — № 5. — Текст : непосредственный.

Трифонов, И. Я. Классы и классовая борьба в СССР в начале нэпа (1921–1925 гг.) : в 2 частях. — Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1969. — Ч. 2. — Текст : непосредственный.

Троицкий, И. Трудовые конфликты и порядок их рассмотрения / И. Троицкий. — Текст : непосредственный // Советская юстиция. — 1938. — № 1. — С. 28–29.

Трудовые коллективы : справочный материал о разборе трудовых конфликтов / составитель В. С. Скалабан. — Ростов-на-Дону, 1939. — Текст : непосредственный.

Трудовые конфликты в Советской России, 1918–1929 гг. / ответственные редакторы Ю. И. Кирьянов, В. Розенберг, А. Н. Сахаров. — Москва : УРСС, 1998. — Текст : непосредственный.

Трудовые конфликты в СССР. 1930–1991 : сборник статей и докладов / ответственные редакторы А. Н. Сахаров, Б. Н. Казанцев. — Москва : Ин-т рос. истории РАН, 2006. — Текст : непосредственный.

Трудовые конфликты и рабочее движение в России на рубеже XIX–XX вв. / ответственный редактор И. М. Пушкарева. — Санкт-Петербург : Алетейя, 2011. — Текст : непосредственный.

Трудовые конфликты: практическое руководство : сборник статей / под редакцией А. М. Стопани. — Москва : Вопр. труда, 1925. — Текст : непосредственный.

Трудовые отношения и конфликты в отраслях социальной инфраструктуры / руководители проекта С. В. Патрушев [и др.]. — Москва, 1992. — Текст : непосредственный.

Труды комиссии, учрежденной для пересмотра уставов фабричного и ремесленного. — Санкт-Петербург, 1863. — Ч. 1. — Текст : непосредственный.

Туган-Барановский, М. Русская фабрика в прошлом и настоящем / М. Туган-Барановский. — Санкт-Петербург, 1898. — Текст : непосредственный.

Февральская революция : Мемуары. Родзянко, Милюков, Керенский, Шульгин, Деникин, Лукомский, Пешехонов и др. / составил С. А. Алексеев ; с предисловием и примечаниями А. И. Усагина. — [2-е изд.]. — Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1926. — (Революция и Гражданская война в описаниях белогвардейцев). — Текст : непосредственный.

Фин, Я. Опыт стачки в Советской России / Я. Фин. — Москва, 1924. — Текст : непосредственный.

Хрестоматия по истории рабочего класса и профессионального движения в России : в 2 томах / составитель Э. Гершензон. — Ленинград, 1925. — Т. 2 : История профессионального движения в России... — Текст : непосредственный.

Хрестоматия по истории рабочего класса и профсоюзного движения в России / составитель Ю. Гессен. — Ленинград : Ленингр. губ. сов. проф. союзов, 1925. — Т. 1. — Текст : непосредственный.

Часть. — 1907, 19 авг. — Текст : непосредственный.

Чекин, А. Азбука профдвижения / А. Чекин. — Москва, 1924. — Текст : непосредственный.

Чернова, О. А. Деятельность профессиональных союзов по разрешению трудовых конфликтов на предприятиях Центрального Черноземья в 1920-е годы (по материалам Курской и Воронежской губерний) / О. А. Чернова. — Текст : непосредственный // Научные ведомости Белгородского государственного университета. — Сер. «История. Политология. Экономика. Информатика». — 2010. — Т. 19, № 16. — С. 188–196.

Шатилова, Т. Петроградское общество заводчиков и фабрикантов в борьбе с рабочим движением в Петрограде в 1917 году. — Текст : непосредственный // Профессиональное движение в Петрограде в 1917 году / под редакцией А. Анского. — Ленинград : Изд-во Ленингр. обл. сов. проф. союзов, 1928. — С. 110–115.

Шепелев, Л. Е. Царизм и буржуазия во второй половине XIX века / Л. Е. Шепелев. — Ленинград, 1981. — Текст : непосредственный.

Шильникова, И. В. О роли управляющих в трудовых конфликтах на промышленных предприятиях дореволюционной России: опыт микроанализа / И. В. Шильникова. — Текст : непосредственный // Уральский исторический вестник. — 2010. — № 4. — С. 70–79.

Экземплярский, П. М. Иваново-вознесенский пролетариат и буржуазия в начале XX столетия / П. М. Экземплярский. — Текст : непосредственный // 1905 год в Иваново-Вознесенске. — Иваново-Вознесенск, 1925. — С. 23.

Юдина, Т. В. Социально-трудовые конфликты на концессионных предприятиях СССР в 1920-е гг. / Т. В. Юдина. — Текст : непосредственный // Новый исторический вестник. — 2009. — № 19. — С. 45–53.

Янжул, И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. Материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства / И. И. Янжул. — Санкт-Петербург : Тип. АО Брокгауз-Ефрон, 1907. — Текст : непосредственный.

Янжул, И. И. Фабричный быт Московской губернии / И. И. Янжул. — Санкт-Петербург, 1884. — Текст : непосредственный.

Leites, K. Die Streiks in Russland / K. Leites. — Zurich, 1909. — Текст : непосредственный.

III. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Александрова, Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения / Е. В. Александрова. — Москва, 1993. — Текст : непосредственный.

Амелин, В. Н. Забастовка: действия профсоюзного комитета в разрешении трудового конфликта / В. Н. Амелин. — Москва : Профиздат, 1991. — Текст : непосредственный.

Андрееенкова, Н. В. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике / Н. В. Андрееенкова, Г. А. Воронченкова. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 1993. — № 8. — С. 24–32.

Балашов, А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учебное пособие / А. И. Балашов. — Санкт-Петербург, 2008. — Текст : непосредственный.

Богданов, Ю. Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. — Москва : Соц. защита, 2000. — Текст : непосредственный.

Бойко, В. В. Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев. — Текст : непосредственный // Психологический журнал. — 1983. — Т. 4, № 3. — С. 51–60.

Борисова, Е. А. Российская процедура медиации: концепция развития / Е. А. Борисова. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. — Сер. 11. Право. — 2011. — № 5. — С. 18–30.

Букетов, К. К. К вопросу о российских стачках / К. К. Букетов. — Текст : непосредственный // Солидарность. — 1995. — № 18.

Вести ФНПР. — 1995. — № 4. — Текст : непосредственный.

Гонцов, Н. И. Способы разрешения трудовых конфликтов в Российской Федерации / Н. И. Гонцов. — Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2010. — № 1. — С. 131–141.

Громова, О. Н. Ценностные ориентиры как основа духовной составляющей профессиональной деятельности специалиста в условиях трансформации современного социума / О. Н. Громова, Н. И. Рыжова, В. Н. Чайка. — Текст : непосредственный // Преподаватель XXI век. — 2014. — № 4. — С. 17–28.

Дедкова, И. Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий / И. Ф. Дедкова, Н. И. Федоров. — Текст : непосредственный // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 4. — С. 313–315.

Дело о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в редакции от 20.05.1991) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации. — URL: <http://www.panorama.ru/ks/d9505.shtml>. — Текст : электронный.

Деменева, Н. А. Теория и практика завершения социально-трудовых конфликтов / Н. А. Деменева. — Текст : непосредственный // Наука и молодежь XXI века : материалы научно-технической конференции. — Новосибирск : СГУПС, 2004. — С. 266–268.

Джонова, Е. А. Трудовые споры и порядок их разрешения / Е. А. Джонова. — Текст : непосредственный // Вестник современных исследований. — 2019. — № 2. — С. 9–12.

Дикович, И. И. От трудовых конфликтов к системе урегулирования коллективных трудовых споров / И. И. Дикович. — Текст : непосредственный // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы : сборник статей. — Москва : Проспект, 2000. — С. 54–60.

Желтухин, А. И. Социологическая концепция конфликта / А. И. Желтухин. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 1994. — № 4. — С. 140–144.

Зайцев, А. К. Социологические методы в регулировании забастовок на предприятии / А. К. Зайцев. — Текст : непосредственный // Социальная напряженность на производстве : материалы коллоквиума. — Калуга : Потенциал, 1990. — С. 81–87.

Зубкова, А. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов / А. Зубкова, Б. Румянцев. — Текст : непосредственный // Хозяйство и право. — 1998. — № 9. — С. 111–116.

Зыкина, Т. А. Реализация прав работников / Т. А. Зыкина. — Архангельск, 2013. — Текст : непосредственный.

Калашникова, С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. — Москва, 2011. — Текст : непосредственный.

Катальников, В. Д. Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов / В. Д. Катальников. — Текст : непосредственный // Вестник Южно-Российского государственного технического университета. — 2012. — № 2. — С. 191–197.

Каширин, С. В. Трудовые конфликты в России и перспективы их разрешения в свете современной модернизации / С. В. Каширин. — Текст : непосредственный // Конфликтология. — 2011. — № 2. — С. 76–92.

Клинова, Е. В. Трудовые конфликты и альтернативные способы их разрешения / Е. В. Клинова. — Текст : непосредственный // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. — Сер. 4. Государство и право. — 1999. — № 1. — С. 146–149.

Клок, К. Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий / К. Клок, Дж. Голдсмит. — Москва : Претекст, 2006. — Текст : непосредственный.

Ковачик, П. Предупреждение и разрешение конфликтов : методические рекомендации для руководителей / П. Ковачик, Н. Малиева. — Москва : Наука, 1994. — Текст : непосредственный.

Козина, И. М. Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах / И. М. Козина. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2001. — № 5. — С. 49–56.

Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте / П. В. Бизюков, П. Бирке, А. Ф. Вальковой [и др.] ; под редакцией Ю. П. Орловского, Е. С. Герасимовой. — Москва : Контракт, 2016. — Текст : непосредственный.

Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 11). — Текст : непосредственный.

Корнелиус, А. Выиграть может каждый: как разрешать конфликты / А. Корнелиус, Ш. Фэйр. — Москва : Стрингер, 1992. — Текст : непосредственный.

Косых, А. Е. Механизмы регулирования трудовых конфликтов в условиях экономического кризиса / А. Е. Косых. — Текст : непосредственный // Вестник Тамбовского университета. — Сер. «Гуманитарные науки». — 2010. — Т. 83, № 3. — С. 110–115.

Косых, А. Е. Социальное партнерство как инструмент регулирования трудовых конфликтов в посткризисный период российской экономики / А. Е. Косых. — Текст : непосредственный // Вести высших учебных заведений Черноморья. — 2010. — № 1. — С. 92–95.

Крестьянинов, А. Рабочее движение в современной России и профсоюзы / А. Крестьянинов. — Москва, 1995. — Текст : непосредственный.

Кудрявцева, Д. П. Анализ научных исследований в вопросах урегулирования коллективных трудовых конфликтов / Д. П. Кудрявцева. — Текст : непосредственный // Горный информационно-аналитический бюллетень. — 2004. — № 9. — С. 193–197.

Лазарева, Г. П. Рассмотрение трудовых конфликтов в комиссии по трудовым спорам / Г. П. Лазарева. — Текст : непосредственный // Юридический консультант. — 1998. — № 9–10. — С. 26–27.

Международная организация труда. Рекомендации. О добровольном примирении и арбитраже : Рекомендация МОТ № 92 : [принята в Женеве 29.06.1951 на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. — Женева : Междунар. бюро труда, 1991. — Т. 1. — С. 1045–1046.

Миронов, В. К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. — 1997. — № 2. — С. 71–82.

Муратова, А. Р. Стратегии разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере / А. Р. Муратова. — Текст : непосредственный // Инновационные системы. — 2014. — Т. 1, № 2. — С. 125–133.

Никифоров, А. Т. Соотношение эффективности и нравственности некоторых приемов разрешения деловых конфликтных ситуаций / А. Т. Никифоров. — Текст : непосредственный // Проблемы нравственной культуры общества. — Вильнюс, 1986. — С. 334–337.

Носырева, Е. И. Альтернативное разрешение споров в США / Е. И. Носырева. — Москва, 2005. — Текст : непосредственный.

Нуртдинова, А. Ф. Российская трехсторонняя комиссия и генеральное соглашение / А. Ф. Нуртдинова. — Текст : непосредственный // Право и экономика. — 1998. — № 12. — С. 36–39.

Олимпиева, И. Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования / И. Б. Олимпиева. — Москва : Центр независимых социол. исслед., 2010. — Текст : непосредственный.

Оробец, В. М. Конституционно-правовые основы разрешения трудовых споров в Российской Федерации / В. М. Оробец. — Москва : НИИ труда, 2000. — Текст : непосредственный.

Патракова, М. В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов / М. В. Патракова. — Текст : непосредственный // Юрист. — 2003. — № 12. — С. 22–26.

Пока можно: как бастовали россияне в 90-е? — URL: <http://w-o-s.ru/article/15929>. — Текст : электронный.

Попов, М. В. Ведение трудового спора за заключение коллективного договора, соглашения / М. В. Попов. — Санкт-Петербург, 2005. — Текст : непосредственный.

Попова, Е. А. Третейские трудовые суды как альтернатива разрешения трудовых конфликтов / Е. А. Попова, А. С. Сидорова. — Текст : непосредственный // Проблемы взаимодействия личности и власти в условиях построения правового государства : сборник материалов Международной научно-практической конференции (31 мая 2010 г.). — Курск : Юго-Западный гос. ун-т, 2010. — Ч. 2. — С. 308–312.

Прасолова, И. А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / И. А. Прасолова. — Барнаул, 2005. — Текст : непосредственный.

Радченко, М. В. Трудовые конфликты, пути разрешения и предупреждения / М. В. Радченко. — Биробиджан : Биробиджанский фил. АмГУ, 2006. — Текст : непосредственный.

Рековская, И. Ф. Социально-трудовые конфликты и становление подлинного профсоюзного движения в России / И. Ф. Рековская. — Текст : непосредственный // Трудности социального обновления в России (1993–1994 гг.). — Москва, 1996. — С. 17–55.

Российская Федерация. Законы. Кодекс законов о труде РФ : [утвержден ВС РСФСР 09.12.1971 ; редакция от 10.07.2001, с изменениями от 24.01.2002]. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС РСФСР. — 1971. — № 50. — Ст. 1007.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон „Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации“ и „Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации“»: Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ (редакция от 03.08.2018). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2004, 31 авг. — № 188.

Российская Федерация. Законы. О коллективных договорах и соглашениях : Закон от 11.03.1992 № 2490-1. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1992, 28 апр. — № 98.

Российская Федерация. Законы. О порядке разрешения коллективных трудовых споров : Федеральный закон от 23.11.1995 № 175-ФЗ [редакция от 30.12.2001]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489.

Российская Федерация. Законы. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 [редакция от 24.11.2015]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2004, 8 апр. — № 72.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника : Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.08.2002 № 58. — Текст : непосредственный // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 2002. — № 8.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс РФ : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ [редакция от 01.04.2019]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российский статистический ежегодник. 2018 : статистический сборник / Росстат. — Москва, 2018. — Текст : непосредственный.

РСФСР. Законы. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) : Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212. — Текст : непосредственный // Ведомости СНД и ВС РСФСР. — 1991, 21 нояб. — № 47. — Ст. 1611.

Румянцев, Б. Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики / Б. Г. Румянцев. — Москва : НИИ труда, 1997. — Текст : непосредственный.

Савич, А. В. Совершенствование системы урегулирования трудовых конфликтов / А. В. Савич. — Санкт-Петербург : Лань, 1999. — Текст : непосредственный.

Сафонов, В. А. Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров / В. А. Сафонов. — Текст : непосредственный // Российский ежегодник трудового права. — 2007. — № 3. — С. 62–73.

Сафонова, О. Д. Социальное партнерство — важный институт предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов / О. Д. Сафонова. — Текст : непосредственный // Оборонный заказ. — 2010. — № 28. — С. 48–55.

Сенников, Н. М. О правовых основаниях организации и проведения профсоюзами публичных протестных мероприятий как способа разрешения трудовых конфликтов и возможности их ограничения государством / Н. М. Сенников. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2008. — № 10. — С. 17–26.

Ситникова, О. В. Компромисс как стратегия разрешения социально-трудовых конфликтов / О. В. Ситникова. — Текст : непосредственный // Вест-

ник Университета (Государственный университет управления). — 2011. — № 4. — С. 95–96.

Ситникова, О. В. Стратегия компромисса в регулировании конфликта / О. В. Ситникова. — Текст : непосредственный // Вестник Университета (Государственный университет управления). — 2010. — № 17. — С. 101–103.

Соколов, Ю. В. Новый подход к урегулированию коллективных трудовых конфликтов на промышленных предприятиях / Ю. В. Соколов, Д. П. Кудрявцева. — Текст : непосредственный // Горный информационно-аналитический бюллетень. — 2004. — № 7. — С. 84–87.

Соколова, Л. А. Трудовые споры и порядок их разрешения / Л. А. Соколова. — Москва : Альфа-Пресс, 2004. — Текст : непосредственный.

Соловьев, А. В. Моббинг как элемент социального конфликта / А. В. Соловьев. — Текст : непосредственный // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2007. — № 12. — С. 39–46.

Соловьев, А. В. Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера : в 2 частях / А. В. Соловьев. — Москва : РАПС, 2008. — Текст : непосредственный.

Соловьев, А. В. Пути предупреждения забастовок: позиция работодателя / А. В. Соловьев. — Текст : непосредственный // Кадровик. — 2003. — № 12. — С. 51–65.

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2015 год / составитель Д. В. Лобок. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2016. — Текст : непосредственный.

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2016 : статистический сборник. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2016.pdf.

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2017 : статистический сборник. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2017.pdf.

Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации. 2018 : статистический сборник. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты : [сайт]. — URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/37/stk_2018.pdf.

Ставцева, А. И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений) / А. И. Ставцева. — Москва : Интел-Синтез, 1998. — Текст : непосредственный.

Стрелков, Ю. П. Влияние профсоюзов на разрешение сложных кризисных ситуаций на крупных предприятиях (на примере г. Пикалево) / Ю. П. Стрелков. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 4. — С. 57–67.

Студенческие беспорядки в Москве. 1994–1996. — URL: <http://www.panorama.ru/gazeta/p39lev.html>. — Текст : электронный.

Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 6). — Текст : непосредственный.

Талецкий, П. Н. Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров / П. Н. Талецкий. — Москва, 2000. — Текст : непосредственный.

Таскаев, Г. С. Забастовка как форма разрешения производственного конфликта и ее последствия / Г. С. Таскаев. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы экономической социологии : сборник научных трудов аспирантов и преподавателей кафедры экономической социологии и маркетинга. — Москва : КДУ, 2006. — Вып. 7. — С. 187–204.

Таскаев, Г. С. Переговорный процесс как один из способов урегулирования организационных конфликтов / Г. С. Таскаев. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы экономической социологии. — Москва : Макс Пресс, 2005. — Вып. 6. — С. 199–221.

Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учебное пособие / В. Н. Толкунова. — Москва : Юрист, 1996. — Текст : непосредственный.

Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2017. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 3). — Текст : непосредственный.

Хибовская, Е. А. Трудовые конфликты: причины, результаты и способы разрешения / Е. А. Хибовская. — Текст : непосредственный // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 1995. — № 3. — С. 21–25.

Хохлова, О. М. Урегулирование трудовых конфликтов в современном российском обществе / О. М. Хохлова. — Текст : непосредственный // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. — 2010. — Т. 4, № 3. — С. 84–87.

Черняева, Д. В. Правовое регулирование забастовок и локаутов в зарубежных странах / Д. В. Черняева. — Текст : непосредственный // Труд за рубежом. — 2008. — № 2. — С. 122–142.

Шаленко, В. Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление / В. Н. Шаленко. — Москва, 2008. — Текст : непосредственный.

Boulle, L. Mediation: principles, process, practice / L. Boulle, M. Netic. — London ; Dublin ; Edinburgh, 2001. — Текст : непосредственный.

ГЛОССАРИЙ

Агрессия — целенаправленное индивидуальное или коллективное поведение, осуществляемое лицом или группой лиц и предполагающее совершение действий с целью нанесения физического, психологического или иного вреда, ущерба или уничтожения другого человека, группы людей, организаций или крупных социальных общностей.

Акция протеста профсоюзов (массовая) — традиционная форма протеста (демонстрация, шествие, митинг и т. п.), не связанная, как правило, с прекращением работы. Массовой считается акция, если в ней приняло участие не менее 7–10 % членов организации.

Акция солидарности — прекращение согласованной работы работниками для поддержки бастующих работников на другом предприятии работодателя с целью оказания косвенного давления на него.

Антизабастовочный фонд — фонд, создаваемый из взносов входящих в ассоциацию работодателей и используемый для финансирования антипрофсоюзных акций и поддержки того работодателя, на предприятии которого происходит забастовка.

Блокада — призыв воздержаться от работы в компании, участвующей в трудовом споре.

Бойкот — полное или частичное прекращение отношений с отдельным лицом, целенаправленный отказ от потребления отдельных товаров и услуг, отказ выполнять распоряжения работодателя.

Бойкот заказов — в случае попытки предпринимателей перенести выполнение заказа на другое предприятие заказ бойкотировался, то есть работников других предприятий призывали отказаться от его выполнения вместо рабочих бастующих предприятий.

Бойкот рабочих мест — акция, которая заключается в призыве бастующих не занимать их рабочие места на период стачки.

Бойкот товаров — призыв профсоюзов не покупать товары или не приобретать услуги фирм, на которых происходили конфликты рабочих с работодателями.

Буза — скандал, шумные беспорядки на производстве, вызванные недовольством рабочих.

Бунт — массовое несогласие и неприемлемость существующего порядка управления, выражающиеся в физической и, как правило, кровавой форме.

Бюллетень для голосования по забастовке — документ для заполнения при голосовании, проводимом среди трудящихся по вопросу об организации забастовки.

Взаимные консультации — средство взаимного информирования представителей работников и работодателей о своих основных требованиях в процессе развития трудового конфликта.

«Волынка» — особая форма забастовки: работа не прекращается, но ведется еле-еле, раздражая администрацию.

Вторичный пикет — пикет, организуемый участниками забастовок солидарности.

Выдвижение требований — обязательная процедура, необходимая для объявления коллективного трудового спора. Требования выдвигаются общим собранием работников предприятия (организации) по поводу улучшения условий труда, разногласий при переговорах по заключению коллективного договора, отказа работодателя учесть мотивированное мнение представительного органа работников.

Голодовка — одна из форм протеста против чего-либо в виде сознательного отказа от приема пищи с целью вызвать у окружающих чувство вины за происходящее и добиться изменения ситуации ненасильственными методами.

Демонстрация — публичное выражение общественных настроений, требований солидарности или протеста в форме массовых выступлений, шествий и т. п.

Забастовка — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований. Забастовка может быть официальной, проводимой при поддержке профсоюза, или неофициальной.

Забастовка «итальянская» (работа строго по правилам) — форма протеста работников, заключающаяся в предельно строгом исполнении сотрудниками предприятия своих должностных обязанностей и правил, не отступая от них, с одной стороны, и не выходя за их пределы — с другой. В результате «итальянской» забастовки результат работы сводится к минимуму. Термин вошел в обиход весной 1905 года в связи с борьбой итальянских железнодорожников против попыток правительства лишить их права на забастовки.

Забастовка вращающаяся — забастовка, организованная таким образом, что только часть сотрудников работает в определенный промежуток времени по очереди.

Забастовка всеобщая — забастовка, организованная национальным профцентром или вспыхнувшая стихийно в масштабах всей страны.

Забастовка выборочная — забастовка, при которой действия бастующих фокусируются на определенных секторах конкретной отрасли или фирмы.

Забастовка наоборот — забастовка, когда в ответ на решение о закрытии предприятия профсоюз или работники продолжают работу без участия администрации.

Забастовка наступательная — форма борьбы, направленная на улучшение материального положения и условий труда работников.

Забастовка национальная (общенациональная) — забастовка, организованная профсоюзом или вспыхнувшая стихийно в масштабе одной или нескольких отраслей.

Забастовка незаконная — забастовка, которая объявлена без прохождения необходимых процедур, предусмотренных законодательством.

Забастовка неорганизованная (стихийная, дикая) — забастовка, которая проводится без санкции уполномоченных органов профсоюза.

Забастовка оборонительная — форма борьбы, направленная на сохранение достигнутых материального положения и условий труда работников.

Забастовка организованная — забастовка, которая проводится профсоюзом в соответствии со своим уставом (положением) и действующим законодательством.

Забастовка политическая — массовая акция протеста с целью оказания давления на власть. Политическая забастовка, как правило, направлена против социальной политики правительства.

Забастовка предупредительная — кратковременная забастовка длительностью от 1 минуты до 1–3 часов.

Забастовка пульсирующая — постоянное прекращение работы одной и той же группой трудящихся на небольшой период.

Забастовка селективная — внезапное прекращение работы небольшой группой трудящихся, занимающих ключевые посты на производстве, что парализует деятельность предприятия или отрасли.

Забастовка сидячая — забастовка, во время которой работники занимают свои рабочие места, но не работают, не допуская к работе штрейкбрехеров.

Забастовка солидарности — забастовка работников различных отраслей в ответ на призывы к поддержке со стороны уже бастующих или со стороны работников, не имеющих права на забастовку по закону, а также в силу угрожающих обществу последствий.

Забастовка частичная — забастовка, при которой только некоторые группы работников на предприятии прекращают работу.

Забастовка чередующаяся — серия кратковременных стачек, вспыхивающих поочередно на предприятиях одной компании или фирмы.

Забастовка шахматная — забастовка, во время которой не работает какой-либо отдел или цех, или серия кратковременных забастовок, которые волной прокатываются по ключевым производственным участкам. А также поочередная забастовка работников по четным и нечетным номерам трудовых книжек, «белых» и «синих» воротничков.

Забастовка экономическая — традиционная форма борьбы, направленная на улучшение материального положения наемных работников.

Забастовочные пособия — суммы, выплачиваемые профсоюзом бастующим членам, а иногда и не членам союза, чтобы обеспечить их финансирование во время забастовки.

Забастовочный фонд (забастовочная касса) — специальные финансовые накопления в бюджетах профсоюзов и рабочих организаций, которые используются на финансирование забастовок.

Захват предприятия — акция, во время которой работники, оставаясь на предприятии, полностью парализуют его деятельность, блокируют вход и выход администрации.

Инцидент — случай, формальный повод или происшествие, прямо или косвенно затрагивающее интересы одного или нескольких субъектов и используемое ими для активизации конфликтных действий.

Коллективные переговоры — переговоры между работниками в лице их представителей, работодателями в лице их представителей и органами государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора. Коллективные переговоры с участием органов государственной власти проводятся с целью заключения соглашений.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Компромисс — один из возможных исходов конфликта, предусматривающий достижение согласия, основанного на взаимных уступках.

Конфронтация — а) противостояние между отдельными людьми или их группами; б) противоборство идейно-политических, нравственных принципов и ценностных ориентаций; в) неблагоприятный и малопродуктивный исход трудового конфликта в организации.

Летучий пикет — специальные моторизованные бригады бастующих, перебрасываемые в районы, где недостаточное количество пикетирующих или отмечается низкий уровень участия в стачечной борьбе.

Личный бойкот — игнорирование, отказ от всякого общения с работником, не поддержавшим акцию профсоюза.

Локаут — метод воздействия на оппонента в трудовом конфликте, заключающийся в закрытии собственником предприятия с массовым увольнением рабочих с целью заставить их отказаться от своих требований и согласиться на невыгодные для них условия

Лэбел (Label) — в противоположность бойкоту являлся своего рода рекомендацией для предприятия, на котором не нарушались права рабочих. Профсоюзы наклеивали ярлыки на продукты в доказательство, что их можно покупать, — это служило рекламой предпринимателей, не нарушавших права рабочих.

Манифестация — публичное массовое выступление, одновременно шествие и митинг в поддержку требований, проявление солидарности.

Массовые беспорядки — преступление против общественной безопасности, заключающееся в организации и участии в коллективных акциях, сопровождающихся насилием, погромами, поджогами, уничтожением имущества, применением огнестрельного оружия, взрывчатых веществ или взрывных устройств, а также оказанием вооруженного сопротивления представителю власти.

Мирное обязательство — если коллективное соглашение вступило в силу, подписавшие его стороны обязуются не проводить коллективных акций на протяжении всего срока действия соглашения.

Оккупация предприятия — занятие рабочими всего предприятия или части его помещений с целью частичного или полного продолжения производственного процесса.

Переговоры — основной способ разрешения трудовых конфликтов. Процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном преодолении противоречий, сближении позиций участников трудового конфликта, выборе варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы.

Пикетирование — а) наглядная демонстрация группой граждан своих настроений и взглядов без шествия и звукоусиления; б) форма публично выражения мнения, осуществляемого без передвижения и использования звукоусиливающих технических средств путем размещения у пикетируемого объекта одного или более граждан, использующих плакаты, транспаранты и иные средства наглядной агитации.

Примирительные процедуры — процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора. В Российской Федерации существуют три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательной процедурой является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

Причины конфликта — это события, явления или ситуации, предшествующие конфликту и вызывающие его при определенных условиях деятельности субъектов.

Профсоюзный лоббизм — деятельность профсоюзов, их органов с целью реализации интересов и требований работников, имеющая правовое обоснование и являющаяся интегральным элементом демократической политической системы. Профсоюзное лобби выполняет функцию посредничества между гражданами, работниками, работодателями и государством. Это практика давления «снизу вверх» со стороны профсоюзов, стремящихся к достижению определенных социальных гарантий.

Работа по правилам — работники выполняют работу в полном соответствии с их трудовым договором.

Саботаж — сознательное неисполнение или небрежное исполнение определенных обязанностей, скрытое противодействие осуществлению чего-либо. Саботаж бывает активный и пассивный. При активном саботаже все

неполадки и перебои организуются специально, при пассивном — нарушении в снабжении и работе работники доводят до логического конца. Саботаж бывает организационный, технический, производственный.

Сотрудничество — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон.

Социальное партнерство — а) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса — работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве; б) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; в) цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Социально-трудовой конфликт — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

Стачка — а) действие по глаголу стачнуться («тайно сговориться, тайком условиться, войти в соглашение для совместных действий»): тайный взаимный сговор, соглашение для достижения общей цели (это значение относится к области устно-фамильярной речи, с ним связана экспрессия неодобрения); б) то же, что забастовка. Экономические стачки рабочих. Политическая стачка. Всеобщая стачка. Это значение развилось не раньше 1840–1850-х годов в связи с ростом рабочего движения. Слово «забастовка» закрепилось в русском языке лишь в 1860-е годы.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином с одной стороны и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нор-

мативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

Трудовой конфликт — вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия в сфере трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, органы государственного управления разного уровня.

Трудовой спор — а) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом РФ неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и (или) действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт; б) разногласие, возникающее между рабочими и служащими с одной стороны и администрацией — с другой по производственно-трудовым вопросам.

Уведомление о забастовке — официальное заявление группы работников работодателю или в соответствующий госорган об объявлении забастовки в определенное время.

Черная книга профсоюзов — список предприятий, на которые не рекомендуется поступать на работу из-за нарушения администрацией прав работников.

Черный список работников — список работников, которых не рекомендуется принимать на работу из-за активной позиции в сфере защиты прав и представительства интересов трудового коллектива.

Шествие — организованное движение группы людей (работников, профсоюзных активистов) по заранее намеченному маршруту с целью публичного заявления своих требований, оказания давления на противоположную сторону в конфликте, подтверждения приверженности определенным принципам и ценностям.

Штрейкбрехер — лицо, как правило, нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся участвовать в ней, занимающее сторону администрации и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки.

Эскалация трудового конфликта — динамическая характеристика конфликта, включающая комплекс таких процессов, как усиление активности субъектов конфликта, увеличение их количества, расширение территориальных рамок конфликта и переход субъектов к применению более агрессивных методов борьбы.

Научное издание

**ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ**

Ответственный редактор *С. А. Зинченко*

Редакторы: *П. И. Гринберг, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 08.09.20
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 14,5. Тираж 500 экз. Заказ № 20563

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1080-8



9 785762 110808

СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

В новой серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризируются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия. В качестве приложений даются глоссарий и рекомендации по подготовке и проведению собраний и конференций работников.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы. Большое внимание уделяется проблемам трансформации профсоюзного движения в условиях глобализации и наступления на права трудящихся.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.