

2. Пивоваров Ю.С. Русская политика в её историческом и культурном отношении. М., 2006. 350 с.
3. Фетодов Г.П. Россия и свобода. Интернет-ресурс [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/History/Fedotov/\\_RosSvob.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/History/Fedotov/_RosSvob.php)
4. Ключевский В.О. Русская история. Полный курс лекций. Интернет-ресурс <http://www.bibliotekar.ru/rusKluch/index.htm>
5. Тойнби А. Дж. Постижение истории: Сборник. М.: Рольф. 2001. 640 с.
6. Назаров И.В. О парадоксе русского менталитета // Наука. Общество. Человек. Вестник Уральского отделения РАН. Екатеринбург. 2003. № 3 (5).

Л.Э. Дубаневич  
(Филиал РГСУ, г. Ивантеевка)

## **ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ**

Основным принципом формирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики является социальное партнерство, которое представляет собой институт государства и гражданского общества, основанный на соглашении и взаимопонимании властных структур, профсоюзов, работников, объединений работодателей, предпринимателей, на отказе от конфронтации и насилия по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Формирование системы социального партнерства в России представляет собой длительный исторический процесс, и обращение к историческому опыту нахождения компромисса в отношениях наемных работников, работодателей и государства позволяет лучше понять проблемы становления социального партнерства в сегодняшнее время.

Элементы регулирования государством трудовых отношений между работниками и работодателями, владельцами мануфактур и заводов появились еще в XVIII в. Подтверждение этому Указ и «Регламент» (1722 г.), изданные Петром I, в которых предписывалось ограничить продолжительность рабочего дня на мануфактурах и казенных заводах, а также установить максимальный размер заработной платы. В относительно широких масштабах фабричное законодательство возникло в

России в 80-е годы XIX в. Первый фабричный закон общего характера в России – «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» был издан в 1835 г. В соответствии с данным «Положением» фабриканты были обязаны письменно оформлять условия найма, рабочие не имели права уйти ранее обусловленного договором срока и требовать повышения заработной платы. В свою очередь, владелец предприятия имел право уволить рабочего, предупредив его об этом за две недели. Однако в условиях зарождения капитализма это было формальное, декларируемое приравнивание рабочего к работодателю [1].

Существенное влияние на разработку правовой базы трудовых отношений оказало рабочее движение 80-х гг. XIX в., особенно Морозовская стачка 1885 г. В июне 1886 г. были изданы «Правила о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры», а также «Особенные правила о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих». Эти документы включали важные положения, развивающие идеи социального партнерства.

Правящие круги России были заинтересованы в существовании рабочих организаций, способных цивилизованно представлять и защищать права рабочих, но они шли на это крайне неохотно, так как не доверяли неподконтрольным им общественным организациям [2].

Работодатель обладал всем, включая средства производства, а работник не имел каких-либо трудовых прав, кроме своей способности к труду. И поэтому работодатель чаще всего в одностороннем порядке диктовал условия труда в договорах личного найма. Рабочие искали возможности влияния на предпринимателей-работодателей через своих представителей. Идея создания института представительства рабочих в сфере трудовых отношений возникла в начале XIX в. Параллельно возникали первые примитивные союзы работников, представляющие собой различного рода кассы – ссудные, ссудо-сберегательные, пенсионные.

Властные структуры принимали все более деятельное участие в совершенствовании практики регулирования трудовых отношений. В конце XIX в. на государственном уровне рассматривалась возможность создания общественных рабочих организаций. Советы общественных рабочих организаций явились посредниками в регулировании конфликтов рабочих с администрацией предприятий, они тесно взаимодействовали с фабричной инспекцией и полицией.

При поддержке органов государственной власти получило распространение заключение коллективных договоров на предприятиях. Один из первых коллективных договоров был подписан с рабочими после крупной забастовки на Бакинских нефтяных промыслах в 1904 г. Первые коллективные договоры имели произвольную индивидуальную форму фиксации требований сторон и могли называться «Коллективный договор», «Коллективные соглашения» или просто «Протокол». Коллективные договоры фиксировали положения о минимуме заработной платы, порядке оплаты труда, включали требования об оплачиваемых ежегодных отпусках и пр. Высшая форма коллективных договоров - тарифный договор появляется в практике взаимодействия рабочих профсоюзов с предпринимательскими организациями в ходе революции 1905 - 1907 гг. [1].

Стимулировало процесс заключения коллективных договоров формирование профессиональных союзов, объединений. Первые отраслевые профсоюзы в России возникли в 1905 г. Создание профсоюзов происходило с большим трудом, поскольку в них выделялись либо орудие революционных партий, либо монополистические организации, которые на базе рыночных отношений способны вырвать у работодателей неоправданные уступки. Профсоюзы развивались вместе с крупным производством. Во взаимодействии с объединениями предпринимателей, работодателей профсоюзы проявляли наибольшую заинтересованность в развитии трудового законодательства, в совершенствовании социально-трудовых отношений в производственной сфере [2].

С началом первой мировой войны тенденция к сближению интересов работодателей и рабочих становится все заметнее. Отраслевые профсоюзы переходят к составлению типовых договоров, становящихся образцом тарифного договора данной отрасли. В основу тарифного договора положено два принципа – определение прожиточного минимума и квалификационные характеристики рабочей специальности. В случае недоразумений, возникающих между рабочими и работодателями, предусматривался механизм разбирательства конфликтов в виде согласительной комиссии. Взаимное стремление к урегулированию острых ситуаций социально-трудовых отношений предопределило разработку системы органов трудового арбитража: были созданы примирительные учреждения - «комиссии», «бюро», «камеры».

В дореволюционной России социальное партнерство развивалось по двум направлениям:

1) как взаимодействие работников и работодателей в процессе производства;

2) как участие предпринимателей в решении проблем социального характера: улучшения быта, социального обеспечения, профессиональной подготовки кадров и др.

В регулировании трудовых отношений особенно велика была роль государства, властных структур. Государство не только устанавливало границы договорных отношений, но и активно вмешивалось в процесс их регулирования [3].

Развитию взаимоотношений между рабочими и работодателями способствовала идея коопартнершипа, в основе которой находились вопросы привлечения рабочих к участию в прибыли своего предприятия. Данная идея получила распространение еще в пореформенной России с 70 - 80-х гг. XIX в. Активным сторонником ее продвижения стал Николай Христианович Бунге, российский финансист, академик, предлагавший коопартнершип в качестве альтернативы революционным теориям.

Коопартнершип представлен в мировой практике двумя разновидностями: простейшей (участие рабочих и служащих в прибылях предприятия на основе взаимного согласия работодателей и работников) и более сложной формой, предусматривающей участие вкладом процентов от прибыли; данной форме более всего соответствовал тип акционерных предприятий. Специфика российской формы коопартнершипа в том, что предприниматели, рассматривая его как средство установления социального мира с рабочими, проводили акционирование предприятий и выделяли долю работников предприятия в прибыли фактически «из своего кармана» [1].

В начале 1880-х годов Н.Х. Бунге выступил с программой фабрично-заводского законодательства. 1 июня 1882 г. был принят закон, запрещавший труд малолетних на фабриках. Для подростков от 12 до 15 лет должен был быть установлен 8-часовой рабочий день. В 1882 г. была образована при Министерстве финансов фабричная инспекция как орган надзора за исполнением фабричного законодательства.

Формирование социального партнерства в пореформенной России прошло несколько этапов:

1) 60-80-е годы XIX в. – попытка формирования процесса правовых отношений в социально-трудовой сфере в период царствования

Александра II, деятельность комиссий по подготовке социально-трудового законодательства; становление договорных форм социально-трудовых отношений;

2) 90-е годы XIX в. – начало XX в. (до революции 1905 г.) – период, совпадающий с началом индустриальной модернизации России. Создаются организационные структуры по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях, в отраслях (комиссии, советы, общественные организации работников, союзы и объединения предпринимателей, работодателей);

3) революция 1905 - 1907 гг., привнесшая принципиальные качественные изменения в социально-трудовые отношения. Создаются профессиональные организации рабочих – профсоюзы как институт социального партнерства;

4) период первой мировой войны и деятельности Временного правительства, характерный либерализацией трудовых отношений предпринимателей и рабочих и милитаризацией экономики. В России проходят апробацию цивилизованные формы и механизмы регулирования социально-трудовых отношений [4].

Формирование и утверждение советской системы социального партнерства – сложный и противоречивый процесс, начавшийся в 1917 г. в России с ликвидации капитализма и провозглашения создания нового социалистического общества. В условиях советской системы от имени работодателей в преимущественном большинстве выступали представители органов государственной власти и управления – руководители наркоматов (министерств) и ведомств, представители региональных властных структур, директора предприятий, организаций и учреждений.

В 1918 г. был принят первый КЗоТ РСФСР, в котором подтверждалась нормативно-правовая основа коллективных договоров, тарифных соглашений и определялись представители договаривающихся сторон. Первые декреты советской власти по вопросам трудовых отношений в основном соответствовали международной практике заключения коллективных договоров. Однако профсоюзам нередко рекомендовалось не поддерживать забастовки и стачки. В годы НЭПа процесс коллективных переговоров, заключения договоров, отраслевых и территориальных соглашений осуществлялся в условиях прямого вмешательства партийных органов в сферу социально-трудовых отношений. Происходит централизация коллективного переговорного процесса, начинается огосударствление профсоюзов. Для советской

системы договорных отношений характерно активное вмешательство государства в сферу экономики.

С 30-х гг. все социально-экономические решения принимались Центром. Вопросы оплаты труда и нормы выработки решались в основном государственными органами. Экономические реформы 50-х – начала 60-х гг. были направлены главным образом на демократизацию сверхцентрализованной системы управления экономикой, расширение хозяйственных прав союзных республик, краев и областей путем управления «на местах», сокращения производственного аппарата. Впервые было выдвинуто положение о материальной заинтересованности работников в развитии производства и увеличении его доходности.

Во второй половине 80-х – начале 90-х гг. в развитии социального партнерства можно выделить следующие этапы:

1) 1987 - 1988 гг. – деятельность небольших и относительно немногочисленных групп рабочих, начавших организационную и пропагандистскую работу в производственных коллективах по демократизации трудовых отношений и развитию самоуправления трудящихся;

2) 1989 - 1991 гг. – рождение стачечных рабочих комитетов, их региональных объединений, стремление к созданию новых, независимых, профсоюзов. Происходило организационное укрепление Объединения социалистических профсоюзов СССР – Соцпроф, образованного в 1988 г. В 1992 г. Соцпроф переименован в социальный профсоюз. В 1990 г. организован Союз трудовых коллективов, созданный для защиты прав и интересов трудящихся;

3) 1992 - 1993 гг. – выражение массового недовольства политикой, проводимой КПСС и бывшим руководством СССР, расширение массовых забастовок шахтеров, металлургов, машиностроителей, текстильщиков, транспортников.

В конце 80-х – начале 90-х гг. формировались новые типы трудовых отношений – двусторонние и трехсторонние договоры и соглашения, предполагающие утверждение экономической самостоятельности предприятий и организаций. В 1990 г. был принят Закон СССР «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», подтвердивший право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и договоров, а также право на проведение забастовок.

Таким образом, процесс становления и развития советской системы коллективно-трудовых отношений протекал при наличии серьезных преград, выразившихся в жестком централизованном партийно-государственном регулировании и контроле. В советский период

отсутствовали объединения работодателей. Их функции выполняли директора предприятий и властные структуры, олицетворяя собой основного работодателя.

Советскую систему коллективно-трудовых отношений в известной мере можно охарактеризовать как своеобразную модель социального партнерства, сформировавшуюся в условиях государственного социализма и административно-командной системы. Для данной модели характерны коллективные договоры и соглашения, подписываемые на уровне предприятий и организаций представителями профсоюзов, администрации и партийных комитетов. На городском, районном, областном, республиканском уровнях оформлялись договоры о социалистическом соревновании, предусматривающие соответствующие обязательства сторон в решении важнейших социально-экономических проблем.

Толчком к оформлению системы социального партнерства послужила новая волна забастовок 1991 года. Оживилась законотворческая работа, появились первые отраслевые тарифные, региональные соглашения, а затем и Генеральное соглашение.

Важнейшим шагом в формировании правового механизма социального партнерства в начале 90-х годов был Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Этим Указом вводилась многоуровневая система социального партнерства в области социально-трудовых отношений и разрешении трудовых конфликтов. Она включала в себя следующие уровни: общенациональный, уровень субъекта Федерации, территориальный, отраслевой, уровень предприятия.

В 1992 году была создана Российская трехсторонняя комиссия, которая включала в свой состав 30 представителей общероссийских объединений профсоюзов, 30 представителей объединений работодателей и 30 представителей федеральных органов государственной власти. Ей принадлежала существенная роль в совершенствовании и развитии механизма социального партнерства [1].

Несмотря на специфические условия социально-экономического развития, Россия в целом шла в русле общецивилизационных закономерностей механизма социального партнерства.

Становление эффективно действующей системы социального партнерства в России проходит ряд этапов:

1) создание основ системы: формирование ее структурных элементов в центре, субъектах федерации, институтах партнерства в раз-

личных сферах, разработка законодательной базы социального партнерства, его механизма и технологий;

2) институирование социального партнерства и введение его в систему управления обществом. Характерными чертами этого этапа являются совершенствование механизма взаимодействия властных структур с представительными органами институтов социального партнерства, отработка технологий регулирования социальных конфликтов;

3) совершенствование системы партнерства, превращение ее в эффективный инструмент модернизации и стабилизации общества.

Можно сказать, что социальное партнерство в России формируется, и для этого имеются все необходимые условия: осуществляется переход к рыночным отношениям, существует минимально необходимая правовая основа для развития социального партнерства, существуют профсоюзы как организации, представляющие и защищающие интересы работников; выделился класс предпринимателей, государство заявило о своей потребности выступить в качестве посредника в отношениях между наемными работниками и работодателями. Каждая из сторон социального партнерства призвана играть самостоятельную и важную роль в экономической и социальной жизни общества и прежде всего в предупреждении социальных и политических конфликтов.

#### *Библиографический список*

1. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. М., 2001. 448 с.

2. Мкртчян Г., Чистяков И. Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения // Общество и экономика. 1998. № 10-11. С. 117-125.

3. Федулин А. А. Исторический опыт становления и развития системы социального партнерства в России // Дисс... докт. истор. наук. М., 1999. С. 65.

4. Чукреев П. Условия активизации рабочих как социальных партнеров // Человек и труд. 1997. № 5. С. 37-42.