



Механизмы разрешения трудовых конфликтов в Сибири 1920-х годов

С.А. КРАСИЛЬНИКОВ, доктор исторических наук, Институт истории СО РАН, Новосибирский государственный университет, Новосибирск.
E-mail: krass49@gmail.com

В публикации рассматривается действовавшая в постреволюционные годы практика регулирования сферы трудовых отношений и конфликтов. Проанализирован сложившийся сбалансированный механизм разрешения трудовых споров примирительно-третейскими органами при надзоре со стороны Наркомата труда. Установлено, что вплоть до начала форсированной индустриализации разрешение конфликтов осуществлялось в рамках КЗоТ, а правоприменение не носило политически ангажированного характера.

Ключевые слова: трудовые конфликты, договороспособность, примирительно-третейские органы, Наркомат труда

«... из толпы гуляющих вылетали постылые фразы:
... А я так сказал: на ваше РКК примкамера есть, примкамера!»
И. Ильф, Е. Петров «Золотой теленок»

Вначале был КЗоТ

Порадуемся за догадливого читателя, который сумел расшифровать аббревиатуру РКК как расценочно-конфликтную комиссию, а примкамеру – как примирительную камеру (ПК). Здесь обозначены две нижние инстанции во времена нэпа для разрешения трудовых споров и конфликтов. Сама же «лестница», согласно принятому в 1922 г. Кодексу законов о труде (КЗоТ), где имелся XVI-й раздел «Об органах по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде», состояла из трех инстанций (снизу вверх). Сначала спорные вопросы в трудовых коллективах, где были профсоюзы, рассматривались РКК. Если соглашение не достигалось, вопросы переносились в примирительные камеры (впервые были законодательно легализованы в России после Февральской революции, имели паритетное представительство работников и администрации), где рассмотрение шло на более профессиональном правовом уровне. В случае очередной недоговоренности спор переносился на третий, высший уровень – третейские суды (ТС),

где суперарбитр с согласия конфликтовавших сторон или по назначению наделялся полномочиями вынесения окончательного вердикта по существу конфликта.

Картина окажется неполной без упоминания еще одной структуры, участвовавшей в рассмотрении конфликтных дел на местном уровне: примирительных комиссий при районных исполкомах Советов. В их обязанности входило регулирование коллизий, возникавших в крестьянской среде, между наемными работниками (как правило, батраками) и нанимателями-крестьянами. Работа примкомиссий на протяжении всех 1920-х годов оставалась наиболее «слабым звеном» системы конфликтных органов, являясь своеобразным индикатором того, что реально действие КЗоТ почти не достигало глубин деревенских социально-трудовых отношений.

При кажущейся сложной иерархии разрешения трудовых споров в ней был заложен рациональный смысл: наиболее простые и очевидные споры регулировались решениями РКК прямо на производстве и в учреждении либо в прикамерах. Более «тяжелые» конфликты передавались в третейские суды, заседания которых по степени формализации процедур уже приближались к рангу слушаний в народных судах. Представители местных органов Наркомата труда (НКТ) участвовали в деятельности всех названных структур (как правило, в руководящей роли, кроме трудовых сессий нарсудов, где они выполняли функции экспертов). Местные органы НКТ выступали надзорной инстанцией, куда могли обращаться спорившие стороны для обжалования решений РКК, ПК и ТС.

Помимо этого, существовало право обжалования решения по трудовым спорам в судебном порядке, в связи с чем многие конфликтные случаи «уходили» из сферы регулирования трудовых отношений через КЗоТ в сферу действия низших, народных судов. Трудовые споры могли надолго затягиваться, отсюда возникала необходимость выстраивания в 1920-е годы достаточно сложного и эффективного механизма регулирования трудовых отношений.

При его оценке можно говорить о двух, в известной степени полярных, точках зрения. Первая состоит в том, что столь иерархически выстроенная и усложненная система регулирования конфликтов явилась выражением нарастающей бюрократизации

сферы труда, т.е. была изначально неэффективной. Вторая точка зрения исходит из того, что наличие таких структур, как РКК, ПК и ТС, существенно расширяло возможности наемных работников (вне зависимости от того, в каком из секторов экономики они работали – государственном, кооперативном или частном) по защите их интересов в правовом поле КЗоТа: в ином случае работник при конфликте с работодателем был бы вынужден сталкиваться сразу с куда более жестко работающей судебной машиной.

Для «первой пятилетки» действия КЗоТ (1922–1927 гг.) характерно преобладание правовой составляющей – равенство возможностей обеих сторон (работника и нанимателя) при разрешении споров. Но уже в период так называемого Великого перелома приоритетными становятся интересы работодателя – государства. Рассмотрим на документах делопроизводства регионального / сибирского отдела НКТ РСФСР (Государственный архив Новосибирской области, фонд Р-532), как проявляли себя базовые тенденции в процессе трансформации сферы трудовых отношений в 1920-е годы через регулирование конфликтных ситуаций (одно из пяти направлений деятельности НКТ, в сферу компетенций которого входили также регулирование рынка труда, заработной платы, охрана труда и социальное страхование работавших). В каждом из этих массовых сегментов была своя специфика, однако узлом социально-трудовых отношений становились именно конфликты, ибо сквозь них преломлялись интересы работников и работодателей.

Губернская конфликтология

В 1922 г. – середине 1923 г. органы труда (губернские и краевой, сибирский) являлись монопольными регуляторами в области трудовых отношений. Именно они координировали деятельность РКК–ПК–ТС, а в составе губтрудоу существовал специализированный орган – губернская конфликтная комиссия (губКК), в составе аппарата Сибтрудоу действовала СибКК. Губкомиссии выступали своего рода кассационной инстанцией, куда могли апеллировать стороны конфликта, выше был только краевой орган, и в самых редких случаях апеллянтам удавалось дойти до НКТ РСФСР. Итак, центрами, призванными урегулировать все трудовые конфликты местного уровня, выступали губКК.

О направлениях, масштабах и результатах их деятельности дает представление статистическая информация, переданная губотделами труда в Сибтруд. Так, конфликтными комиссиями губернского уровня с мая по декабрь 1922 г. было рассмотрено 460 индивидуальных и коллективных дел: споры вокруг заработной платы (248), в связи с увольнениями (161), по «прочим причинам» (51). В территориальном разрезе дела распределялись так: Омская губерния – 28,9%, Новониколаевская – 23,5, Енисейская – 19,8, Иркутская – 16,7, Алтайская – 6,3, остальные (Бурят-Монголия, Якутия) – 1,3% рассмотренных дел¹. В пользу работников решались 85% дел. Стороны подали на обжалование в СибКК 27 дел (решение по семи из них было отменено). Таким образом, статистика 1922 г. свидетельствует об активности и результативности конфликтных комиссий при рассмотрении жалоб в трудовой сфере, а также об их институциональной неангажированности.

Для того чтобы рассмотреть в общих чертах механизм деятельности губКК, обратимся к статистике, представленной енисейской губКК за апрель 1922 г. – апрель 1923 г. Из 78 рассмотренных дел 48 возникли в государственных предприятиях и учреждениях, остальные 30 – в кооперативных и частных. Важной характеристикой при спорах являлся факт наличия (30 дел) или отсутствия (48 дел) коллективного договора и тарифного соглашения; в последнем случае вероятность конфликта возростала. Инициаторами конфликта выступали профсоюзы (16 дел), а также группы и отдельные работники (62 дела). Работодатели инициаторами не выступали. Практически все жалобы подавались в губКК как в первую инстанцию. При этом подавляющее число рассмотренных дел завершалось решениями в пользу работников (50 дел), в то же время шесть дел были решены в пользу частных предпринимателей².

Приведем случай, скорее, из разряда курьезных, но рассмотренный иркутской губКК на заседании от 27 сентября 1922 г. по иску одного из уволенных возчиков кооператива «Центросоюз».

Конфликт между истцом, возчиком Сарно, и заведующим складом Тильманом возник из-за того, что возчиков после доставки партии кожи в тюках с вокзала на склад кооператива использовали затем как грузчиков для переноски груза в здание склада. Поскольку тюки оказались тяжелыми и неудобными для переноски,

¹ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 603 а. – Л. 53.

² Там же. – Д. 592. – Л. 12 об.

возчики, отрядив Сарно для переговоров в рабочком, получили устное согласие носить кожу поштучно.

Далее предоставим слово истцу: «Но тут в работу вмешался прибывший зав. хозпунктом Тильман, набросился с упреком в лености к возчикам и приказал таскать кожу обязательно в тюках. По моему же адресу, как ходившего в рабочком, гр-н Тильман произнес целую серию бранных слов, на которые я и отвечал взаимобразно. Считаю, что склоку начал первым гр-н Тильман. Ходатайствую о восстановлении меня в должности, занимаемой в Центросоюзе до увольнения».

А вот объяснение Тильмана: «Вмешаться в работу возчиков я имел право и основание: была суббота, подходило время закрытия склада, носка кожи поштучно могла продолжаться бесконечно. Я обзвал возчиков лежебоками, на что со стороны Сарно полилась в мой адрес отборнейшая ругань. Придя в раздражение, я тоже выругал взаимно Сарно».

Вызванные свидетели из числа возчиков оказались «уклонистами», поскольку лишь установили «обоюдность оскорблений Сарно и Тильмана, кто первый начал ругаться, сказать затруднились». Представитель администрации Попов заявил: «Возчик Сарно уволен после отказа выполнить им постановление паритетно-нормировочного бюро извиниться перед гр-ном Тильманом. А так как поступок Сарно вносил дезорганизующее начало в отношении администрации и рабочих, то в соответствии с коллективным договором он был уволен».

Решение губКК оказалось очевидным ударом по престижу администрации: «... принимая во внимание, что Сарно был уволен Центросоюзом вследствие оскорбления им зав. хозпунктом Тильмана, что само по себе оскорбление рабочим зав. предприятием не может считаться достаточным основанием для увольнения рабочего, но могло повлечь лишь уголовное преследование, а также учитывая то обстоятельство, что при увольнении Сарно Центросоюзом был упущен из вида взаимный характер оскорблений со стороны Сарно и Тильмана, между тем как данные об этом были в распоряжении Центросоюза, независимо от изложенного, – учитывая то обстоятельство, что действия Сарно не отразились на производительности работ предприятия и не принесли никакого ущерба работе и имели характер чисто личного конфликта с Тильманом, – губКК постановила: Иосифа Сарно восстановить на службе Центросоюза без перерыва»³.

Описанный конфликт – безусловно, в духе сатиры М. Зощенко, но именно благодаря таким штрихам вырисовывается столь важная для исследователя атмосфера российской повседневности начала 1920-х годов.

Коррективы правоприменения

Весной 1923 г. порядок рассмотрения трудовых споров подвергся существенной корректировке. Губернские конфликтные

³ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 352. – Л. 86–87.

комиссии, рассматривавшие вопросы, не урегулированные в примирительно-третейском порядке, подлежали ликвидации, а их полномочия передавались особым сессиям народных судов по трудовым делам, или трудовым сессиям. Отделы труда обязывались выделять для участия в слушаниях дел трудовыми сессиями наиболее опытных и подготовленных работников. В суды передавались оставшиеся нерассмотренными дела, поступившие в губКК⁴.

Опыт первых полутора лет деятельности конфликтных комиссий, примирительных камер, третейских судов показал их высокую эффективность при разрешении конфликтов между работниками и нанимателями, без доведения до судебных разбирательств. Сам установленный порядок оперативного рассмотрения дел фактически на базе одной организации (отдел труда), включавший стадии первоначального слушания спора в примкамере с возможной передачей дела в третейский суд, и только после этого – в конфликтную комиссию уездного и губернского уровня, повышал авторитет органов труда не только в среде рабочих и служащих, но и в административно-управленческих кругах.

Данное обстоятельство приобретало особое значение в условиях отмены чрезвычайного законодательства, связанного с эпохой трудовых мобилизаций и принудительного труда. Введение норм обычного трудового законодательства утверждалось в преодолении практик чрезвычайных мер и пренебрежения со стороны управленцев новыми основами трудовых отношений. В этот период социальный вектор законодательства, направленный на защиту прав трудящихся, действовал уже с небольшими деформациями. С момента устранения губКК и передачи их функций в судебные органы весной 1923 г. НКТовская вертикаль разрешения трудовых конфликтов как безусловного регулятора социально-трудовых отношений понесла первую утрату статусного порядка.

Трудно переоценить то значение, которое имели для постреволюционной эпохи профсоюзы как одни из субъектов социально-правовой ответственности в сфере трудовых отношений. Не будучи государственными органами и имея статус общественной организации, профсоюзы согласно ст. 158 КЗоТ наделялись полномочиями «представительства и защиты интересов рабочих и служащих, объединяемых им, перед администрацией

⁴ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 479. – Л. 5.

предприятия, учреждения или хозяйства, по вопросам условий труда и быта работников... наблюдения за точным исполнением администрацией... установленных законом норм по охране труда, социальному страхованию, выплате заработной платы, правил санитарии и техники безопасности и пр.»⁵.

Современный исследователь советского трудового законодательства Е. А. Андрюшин высказал мысль о том, что для 1920-х годов роль и статус профсоюзов в сфере социально-трудовых отношений были весьма высокими, они являлись органами производственной демократии, наделялись полномочиями представительства интересов трудящихся масс. В то же время «именно законодательное повышение роли профсоюзов постепенно превратило их в один из органов государства, структура которого в 20-х годах только формировалась»⁶. Пока же, применительно к первой половине 1920-х годов, огосударствление профсоюзов не стало тенденцией. Демократизм последних, пусть и с окраской корпоративности, делал профсоюзы самостоятельным игроком в сфере труда со своей долей социальной ответственности за соблюдение норм трудового законодательства в отношении работников.

И если проследить позицию субъектов социально-правовой ответственности в трудовой сфере (профсоюзы / администрация / органы НКТ) в первой половине 1920-х годов, то можно увидеть, что здесь сформировалась и действовала связка профсоюзов и органов труда в отношении соблюдения требований и норм КЗоТ. Все трудовые документы того времени пронизаны «стремлением сделать законодательные нормы нормами реального отношения нанимателя и нанимающего, научить рабочего пользоваться своими правами или даже добиться обеспечения этих прав через голову рабочего. Большинство из относящихся к тому времени решений НКТ, конфликтных и судебных органов, с которыми удалось познакомиться, благоприятны для рабочих»⁷.

Из этого следует, что при разрешении спорных вопросов, чаще всего конфликта интересов работодателя и работников, НКТ в лице своих представителей оставался в правовом поле

⁵ Цит. по: Андрюшин Е. А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов. – М., 2012. – С. 389.

⁶ Там же. – С. 24.

⁷ Андрюшин Е. А. Указ. соч. – С. 29.

государственного законодательства, при этом, однако, пытаюсь учитывать и такой тонкий аспект, как баланс интересов работников и администрации. Документы свидетельствуют о корректности регулирования трудовых отношений: нормы КЗоТ были одинаковы как для управленцев государственных предприятий, так и для частных предпринимателей / арендаторов.

Форма собственности предприятия (государственная или частная) не только не сказывалась на решении органов НКТ, более того, если помимо производственных вопросов затрагивалась социальная или культурная сфера, ответственность возлагалась на работодателя. Сказанное может служить веским аргументом в пользу того, что в середине 1920-х годов сфера социально-трудовых отношений не только в правовом отношении, но и в практике применения в целом соответствовала нормам государства для трудящихся.

Машина «трудового правосудия»

Рассмотрим, как работали отдельные ступени примирительно-третейской лестницы. Приведем выдержку из заключения работника окружной камеры инспекции труда К. Ф. Кириллова, проводившего в декабре 1925 г. обследование РКК красноярского рабочего кооператива «Самодеятельность», объединявшего 238 рабочих и служащих.

«В качестве представителей сторон в Р.К.К. входят по два представителя от каждой стороны. Члены Р.К.К. рабочей части имеют высшее (так в документе. – С. К.) образование, со стороны административной один высшее, другой юрист <...> Члены Р.К.К. со стороны рабочих выдвинуты Месткомом... По профстажу члены Р.К.К. делятся таким образом: один на профработе работает с 1917 года (председатель М [естного] К [омитета]), второй член комиссии по Охране Труда с 1924 года. Оба члены Р.К.П. (б) <...>. Поводы жалоб – неправильная тарификация. Возникшие конфликты в большинстве разрешались на месте. Решения Р.К.К. органами Н.К.Т. отменялись всего 7 раз <...>. Протоколы Р.К.К., по словам Председателя М.К., вывешиваются в помещении, занимаемом М.К. <...>. За последние 6 месяцев в Р.К.К. было рассмотрено 58 вопросов. По характеру вопросы подразделяются так: о предоставлении очередности отпусков, увольнение, тарификация, выдача разницы содержания при замещении,

разрешение сверхурочных работ. <...>. Из бесед с одним из членов Р.К.К. (он же председатель М.К.) мною установлено: товарищ знает в общих чертах профессиональную работу, с трудовым законодательством знаком лишь элементарно, КЗОТ знает лишь поверхностно, с некоторыми статьями не знаком совершенно.

К недостаткам в работе нужно отнести следующие моменты: 1) Местком не прорабатывает вопросы, ставящиеся на обсуждение Р.К.К., 2) рабочая часть Р.К.К. не отчитывается о своей работе ни на заседании М.К., ни на общем собрании Коллектива, 3) решения Р.К.К. не доводятся до широкого сведения рабочих и служащих, 4) заседания Р.К.К. происходят в кабинете дирекции, 5) не всегда заинтересованные лица приглашаются на заседания, 6) Р.К.К. занимается вопросами административного характера, как-то сокращение штатов, перевод служащего из одной лавки в другую, выносит выговоры сотрудникам, 7) занимается разрешением сверхурочных работ <...>⁸.

Приведем также выдержку из докладной записки секретаря по тарифно-конфликтной работе томской окружной камеры инспекции труда С.С. Котельникова от 17 апреля 1926 г. (раздел «надзор за законностью решений РКК»).

«Зачастую РКК занимаются не своим делом и вмешиваются в управление производством: санкционирует наем и увольнение (по собственному желанию, за преклонностью лет и т.д.) работников; одобряет или утверждает факт сдачи отдельных работ; “не возражает” против выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, тарифицирует отдельных рабочих персонально, вообще – рассматривает вопросы без наличия конфликта (надо полагать – по настоянию администрации, добивающейся санкции РКК в целях сложения на последнюю ответственности, особенно по вопросам о различных выплатах)»⁹.

В отчете о тарифно-контрольной работе за второй квартал 1925 г. руководство Сибтруда акцентировало внимание на двух «болевых точках» в деятельности РКК на местах: слабое знание трудового законодательства и собственной компетенции, а также факты «несамостоятельности и зависимости рабочей части от администрации»¹⁰. Соответственно, возростала роль

⁸ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 887. – л. 21–22.

⁹ Там же.. – л. 46.

¹⁰ Там же. – Д. 725. – л. 138 об.

надзорных инстанций в лице местных инспекций труда, рассматривавших и отменявших решения первичных конфликтных органов (отменялось до 40–75% решений РКК)¹¹. Такого рода фильтрация имела под собой и воспитательную функцию: в дальнейшем проводилась работа по повышению уровня правовой культуры работников РКК.

На более профессиональном правовом уровне осуществлялась деятельность примкамер и третейских судов. В примкамерах фигура председателя являлась ключевой, им становился либо инспектор местного отдела труда, либо юрисконсульт, не связанный интересами с конфликтовавшими сторонами, его кандидатура согласовывалась с обеими сторонами конфликта. Он руководил разбирательством, не имея при этом права решающего голоса, выполняя функцию посредника между сторонами конфликта, будучи единственным не заинтересованным в конфликте лицом, опыт и знание законодательства которого должны были приводить к примирению сторон на почве компромисса.

Роль третейских судов, высшего статусного органа в конфликтной системе, подконтрольной органам труда, была особой, и поступающие в ТС конфликты разбирались особенно тщательно, ибо подпадали под прямой надзор органов труда. К разбору прошедших РКК и ПК, но неурегулированных споров в сложных случаях привлекали согласительные комиссии, где опытные кадровые работники Наркомата труда вникали в суть затянувшихся конфликтов, вплоть до затребования от сторон дополнительных сведений. В работе комиссии, как правило, участвовал и тот, кто на стадии слушания в ТС должен был председательствовать, – суперарбитр.

О социально-профессиональном облике сибирских суперарбитров можно в некоторой степени судить по данным статистики работы ТС в Иркутском регионе в 1925 г. – середине 1926 г.: среди 124 суперарбитров 45% избирались по согласию сторон, остальные назначались органами труда. Половину тех, кого стороны конфликта избирали в председатели ТС, составляли опытные хозяйственные работники, управленцы, остальные – кадровые работники органов труда. Среди назначенцев преобладали государственные служащие. Результаты решений иркутских суперарбитров в указанный период таковы: из 171 случая 56%

¹¹ ГАНО. Ф. – Р-532. – Д. 725. – Оп. 1. Л. 160 об.

были решены полностью в пользу работников, 20% – частично в их пользу, остальные – в пользу нанимателя¹².

Для иллюстрации того, как «иркутский сегмент» примирительно-третейской лестницы смотрелся в региональном контексте, приведем статистику по конфликтам, разбиравшимся в ПК и ТС при губернских отделах труда в Сибири в третьем квартале 1925 г. Всего примирительно-третейское разбирательство охватило 64 конфликта (52 – в госсекторе и 12 – в кооперативном) и затронуло 3,7 тыс. чел. Поступили в эти органы из РКК 48 конфликтов, не будучи разрешенными в инстанции первого уровня, 12 переместились из ПК в ТС, четыре были поданы в ПК или в ТС. Предметом рассмотрения в этих инстанциях являлись конфликты вокруг пересмотра или трактовки отдельных пунктов коллективных договоров и тарифных соглашений (14), в связи с зарплатой, увольнениями (50). В результате разбора 46 конфликтов были решены в пользу работников, девять – в пользу нанимателей, столько же окончились достижением компромисса¹³.

Тенденция первых лет действия КЗоТ (превалирование решений, принятых полностью или частично в пользу работников) сохранялась, таким образом, и в середине 1920-х годов. Типичными становились не индивидуальные иски, а споры, затрагивавшие условия заключения, изменения и толкования коллективных договоров и тарифных соглашений, где наниматели-управленцы попадали в достаточно жестко регулировавшееся правовое поле.

Рассмотрим принцип действия машины «трудового правосудия» на примере «буранного» дела, прошедшего через все ступени конфликтной лестницы.

С 14 по 18 февраля 1926 г. из-за продолжительной непогоды (буран) прекратилась работа пильщиков и шпалотесов на одном из участков Омской железной дороги. Акты о прекращении работы в эти дни составили и подписали член профсоюза и десятник. В дальнейшем рабочие потребовали у администрации топливно-лесного отдела оплатить им дни вынужденного простоя. Дело слушалось и в РКК, и в ПК, и в ТС. Решение последнего было в пользу рабочих. Лесозаготовительная контора, используя свой шанс на обжалование решения ТС, обратилась в Сибкрайтруд. Последний 26 августа (т.е. спустя полгода – столько времени контора занималась откровенной волокитой!) рассмотрел данное дело в порядке надзора и оставил жалобу администрации без последствий, указав

¹² ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 837. – Л. 5–5 об.

¹³ Там же Д. 725. – Л. 132.

в постановляющей части: «Как видно из выписки коллективного договора, “при сдельных работах во время очередных отпусков, простоя предприятия и т.д. оплата производится по среднему заработку”. При этом причины простоя не определяются договором, следовательно, имеются в виду всякие причины, в том числе и атмосферные явления. Бураны, несомненно, могут быть достаточной причиной для приостановки работ»¹⁴.

Для управленцев как субъектов споров ситуация зачастую становилась дискомфортной – они несли наказание за ошибочность принятых ими решений, особенно в случае рассмотрения дел судами в трудовых сессиях. Напомним, что с 1923 г. одна из сторон конфликта могла обращаться непосредственно в судебную инстанцию. Разбор дел в судебном порядке носил более жесткий процедурный характер, к тому же в этом сегменте действовал прокурорский надзор (трудовая прокуратура) за исполнением КЗоТ – не только в формате гражданских исков, но и по уголовным делам, связанным с нарушениями охраны труда (травматизм на производстве) и т.д. Формат и механизмы взаимодействия конфликтных органов с судебными при рассмотрении нарушений в сфере труда стали предметом специального обсуждения на заседании коллегии Наркомата труда РСФСР 4 декабря 1926 г.

Состав судебных дел и результат их рассмотрения в целом соответствовали тем тенденциям, что и в конфликтных органах под эгидой НКТ: причиной большинства конфликтов становились нарушения в оплате труда, при увольнении, в случае неиспользованных отпусков и т.д. Большинство из них решалось полностью или частично в пользу работников; среди приговоров преобладали штрафы, для уголовных дел – лишение свободы или принудительные работы. Прямая связка работы судов и органов НКТ проявляла себя в том, что работники местных инспекций труда привлекались к расследованию дел в качестве дознавателей, участвовали в досудебных распорядительных заседаниях, выступали в судебных заседаниях в качестве экспертов. При этом, как отмечал зав. тарифно-конфликтным отделом НКТ РСФСР Стопани, «привлечение к судебной ответственности хозяйственников за то или иное нарушение закона о труде крайне ничтожно: так, из ста случаев обследования государственных

¹⁴ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 947. – Л. 3–3 об.

предприятий за первую четверть 1926 г. привлечено к судебной ответственности [руководителей] только в 10,2% случаев».

Показательна развернувшаяся вслед за этим среди членов коллегии НКТ дискуссия, где центром обсуждения стал актуальный вопрос о влиянии судебных решений на деятельность управленцев: «Тов. НОВИКОВ говорит, что нужно весьма осторожно подходить к привлечению администрации к уплате им из своих средств денег за неправильное увольнение рабочих и служащих, так как эта мера поставит хозяйственников в весьма тяжелое положение.

Тов. АНДЕРСОН отмечает, что материальную сторону администрации необходимо защитить, ибо тогда они из боязни не будут увольнять, а будут держать у себя плохих работников»¹⁵.

По прошествии почти трех лет в протоколе заседания пленума Сибкрайсуда от 10 июня 1929 г., где рассматривалась практика проведения трудовых сессий по гражданским делам в регионе, можно обнаружить объявленную борьбу с двумя «ненормальностями» – «рваческими тенденциями среди отдельных групп трудящихся» (предъявление к нанимателям большого количества неосновательных, а потому и отклоненных исков – свыше 40%) и частыми нарушениями трудового законодательства со стороны администрации. Далее приводился перечень наиболее распространенных нарушений такого рода: «а) увольнение трудящихся без достаточных оснований; б) незаконные переводы служащих на работы с ненормированным рабочим днем в обход норм КЗОТ, регулирующих порядок применения и оплаты сверхурочных работ; в) неправильные переводы служащих на ниже оплачиваемые должности в целях добиться ухода их со службы; г) искусственное создание перерывов в работе временных рабочих во избежание перевода их в разряд постоянных рабочих; д) неправильное оформление увольнения служащих и рабочих и несвоевременное производство расчета с ними». К этому перечню руководство судебных органов добавляло «волокиту по труделам, создающуюся в результате небрежного отношения представителей госучреждений к ведению этих дел (неявки их

¹⁵ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 964. – Л. 7 об. – 8 об.

на судзаседания, непредставление документов и т.п.) и к исполнению решений трудсесий»¹⁶.

В постановляющей части решения пленума Сибкрайсуда прозвучала весьма четкая линия на усиление ответственности управленцев за нарушения трудового законодательства, приведшие к судебным искам, «возбуждая уголовное или дисциплинарное преследование против виновных в этих нарушениях должностных лиц и возложить на них обязанность по возмещению убытков, причиненных их действиями этим организациям»¹⁷.

Органы труда, обладавшие полномочиями наказывать нанимателя денежными штрафами за нарушение трудового законодательства, должны были быть готовыми к давлению на них со стороны хозяйственных органов, пускавших в ход имевшиеся у них вес и влияние в системе управления. И хотя сумма штрафов имела свой «потолок» (местные инспекторы могли устанавливать для управленцев штрафы до 25 руб., а региональный, краевой орган – до 100 руб.), речь шла о репутации номенклатуры, стремившейся оспорить решения органов труда. Споры такого рода становились общим местом, затягивались неделями, обрастали перепиской. Все чаще вышестоящие органы труда, стремясь сохранять свое лицо, предпочитали, не отменяя решений местной инспектуры, снижать размеры штрафов до минимально допустимого.

Изменение вектора

Поле трудового законодательства начало неотвратимо трансформироваться под давлением императивов обеспечения «форсированного создания основ социализма» уже с первой пятилетки. Осенью 1928 г. был принят ряд законодательно-нормативных документов, фактически сужавших полномочия конфликтных органов и надзорные функции наркоматов труда в сфере трудового законодательства. Под флагом борьбы с недопущением конфликтов, «не являющихся неизбежными», прошла жесткая регламентация компетенций РКК, ПК и ТС. В частности, устанавливался перечень вопросов, для которых РКК являлись обязательной первой инстанцией. Право работника на выбор инстанции в случае конфликта на производстве (РКК

¹⁶ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 1065. – Л. 48.

¹⁷ Там же. – Л. 50.

или судебное разбирательство) оказывалось сведенным на нет. Над деятельностью РКК усиливался прокурорский надзор. Компетенции ПК и ТС теперь позволяли рассматривать только конфликтные дела, касавшиеся установления или изменения новых условий труда и разногласий в толковании этих условий. Все конфликты, возникавшие на почве действовавших условий труда и их оплаты в рамках коллективных договоров, переходили в ведение судов (трудовых сессий). Директивы НКТ все больше насыщались декларативными установками на то, что повышение сознательности работников по мере развертывания социалистического соревнования повлечет за собой исчезновение почвы для трудовых конфликтов.

В 1929 г. из сферы рассмотрения трудовых конфликтов было выведено оспаривание увольнений в ходе так называемой генеральной чистки служащих («вычищенные» подразделялись на три категории; уволенным по 1-й категории за злоупотребления, «вредительство» и т.д. запрещалась служба где бы то ни было). Органы труда теперь не должны были рассматривать по существу жалобы «вычищенных», поскольку «рассмотрение этих жалоб не входит в компетенцию органов труда», поступившие жалобы следовало препровождать в Наркомат рабоче-крестьянской инспекции, т.е. в орган, проводивший «чистку». Более того, НКТ обязывался усилить надзор за тем, чтобы «вычищенные по первой категории», лишённые в силу этого права на выходное пособие и пенсию, не могли поступить в другое учреждение, встать на учет в биржи труда¹⁸.

Результаты изменений правоприменения в сфере разрешения трудовых конфликтов не заставили себя долго ждать. В мае-июне 1929 г. по распоряжению центра Сибкрайтруд провел на пяти крупных производствах в разных городах региона выборочное обследование работы РКК по новым принципам. В докладе отмечалось, что наибольшее число конфликтов, рассмотренных в РКК, касалось увольнений и наложения взысканий за нарушение правил внутреннего распорядка. В пользу администрации были решены 75% спорных вопросов (напомним, что вплоть до середины 1920-х годов 3/4 рассмотренных в РКК споров решались в пользу работников). Заведующий Крайтруда Соловьев прокомментировал

¹⁸ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 1379. – Л. 174.

свершившийся «перелом» так: «Приведенные данные говорят за то, что администрация начала использовать предоставленное ей по закону об укреплении трудовой дисциплины право самостоятельного наложения взысканий, а РКК стала суровее относиться к нарушителям трудовой дисциплины. По данным прежних лет значительное количество вопросов по этой категории дел не разрешалось в РКК за отсутствием соглашения сторон (т.е. передавалось далее в ПК, ТС или в трудсессию. – С. К.) <...> **По этой категории дел существовавшая точка зрения, что рабочая часть РКК во что бы то ни стало, независимо от обстоятельств конфликта, должна защищать трудящихся, постепенно изживаетя**» (выделено нами. – С. К.)¹⁹.

Договороспособность, на которой базировалась выстроенная в годы нэпа сложная система разрешения трудовых конфликтов, обречена была запылать со всех сторон, словно пресловутая «Воронья слободка», участь которой предрешена была волей ее обитателей и увенчалась фразой сгнувшегося в огне пожара отставного дворника Никиты Пряхина: «Как пожелаем, так и сделаем».

* * *

Р.С. Совместным постановлением ЦИК, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 г. Наркомат труда СССР был ликвидирован, и все его функции (охраны труда, социального страхования и трудового законодательства) переданы ВЦСПС.

¹⁹ ГАНО. Ф. – Р-532. – Оп. 1. – Д. 1420. – Л. 139 об.