

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

*Вюсал Исмаилов*

*Магистр Бакинский Государственный Университет, Юридический Факультет  
Трудовое и Экологическое право*

*Ключевые слова: коллективный договор, профсоюзы, реформы, предприятие.*

Для всестороннего изучения института коллективного договора, прежде всего, требуется изучить, как происходило его становление и историческое развитие.

Экономический кризис 1900—1903 гг. усилил материальную необеспеченность рабочих. Вместе с тем в то время работодатель обладал полной свободой в выборе работников ввиду обильного предложения рабочей силы, а работник не располагал такой свободой (6, стр.13). В XIX в. создание и деятельность рабочей коалиции являлись преступлением. Тем не менее в коалициях рабочие видели фактор, который мог оказать решающее влияние на регулирование условий наемного труда: образование профсоюзов и свобода стачек, означавшая прекращение работы по соглашению между рабочими. Профсоюз являлся основной организационной формой рабочей коалиции, созданной для экономической борьбы с предпринимателями, и «только выполнение этой задачи или, по крайней мере, стремление к выполнению ее делает ту или иную организацию профессиональным союзом».

Профессиональные союзы в Российской империи возникли в 1905 году в момент подъема стачечного движения, и именно они должны были придать ему организованность и планомерность. Пока профессиональное движение рабочих не получило широкого распространения, коллективный договор часто заключался со стороны рабочих временной организацией «в виде особого выборного комитета для отстаивания определенных экономических требований» (4, стр.41). Зарождение коллективно-договорного режима относится к началу XX в. Законодательство и судебная практи-

ка Российской империи не признавали юридической силы коллективного договора. Требования рабочих, основанные на коллективном договоре, не обеспечивались даже формальной судебной защитой. Поэтому коллективные договоры, по словам Л. С. Таля, представляли «преимущественно теоретический интерес», так как роль коллективных договоров «в промышленной жизни» была ничтожна.

Добившись уступок по тем или иным вопросам, рабочие пытались закрепить определенные условия в договоре. Субъектами коллективного договора являлись рабочая коалиция и предприниматель (коалиция предпринимателей). В качестве рабочей коалиции могло выступать и временное объединение — группа рабочих. «Однако практика показала, что только выступление в качестве субъекта договора постоянных рабочих организаций — профессиональных союзов — обеспечивало широкое распространение коллективных договоров и соблюдение предпринимателями коллективно-договорных условий труда».

Коллективный договор устанавливал общие положения о порядке приема на работу, тарифах оплаты труда и иных условиях, которые должен был выполнять наниматель (объединение нанимателей), заключивший договор, по отношению к индивидуально не определенному кругу лиц. В этот круг включались работающие на данном предприятии члены профессионального союза, заключившего коллективный договор, а иногда и другие занятые на предприятии рабочие по профилю данного профсоюза, присоединившиеся к условиям договора. Эти соглашения носили различные названия. Немцы называли их тарифными договорами; англичане, французы, голландцы — коллективными. По мнению Л. С. Таля, второй термин точнее, но в России начала XX в. был более известным именно первый.

Первый коллективный договор в Российской империи был заключен между рабочими и нефтепромышленниками Баку в 1904 г. в результате стачки. Бастующие требовали 8-часового рабочего дня, увеличения заработной платы от 25 % до 50 %, еженедельного отдыха и т. д., и им удалось добиться победы по основным вопросам. Этот договор просуществовал недолго, но сыграл важную роль (З, стр. 11). В период революции 1905 г. было заключено несколько коллективных договоров на некоторых предприятиях других городов. По данным Л. И. Лесковой, в 1905—1907 гг. между предпринимателями и рабочими Петербурга, Москвы и других городов было заключено более 20 коллективных договоров, а в Одессе возникла первая камера примирительного разбирательства конфликтов между рабочими и предпринимателями. Тем не менее случаи заключения коллективных договоров оставались единичными и не получили юридического закрепления.

Законодательство о социальном обеспечении в Азербайджане начал формироваться в начале 20 в. Закон 1903 года «Об ответственности работодателей за несчастные случаи на производстве» и 1912 года «О страховании рабочих от несчаст-

ных случаев и болезней» явились первыми актами в этой области. 12 сентября 1917 года на конференции Бакинской организации РСДП(б) были приняты 5 пунктов, предусматривающих установление для рабочих 8 часового рабочего дня, урегулирование заработной платы в соответствии с ценами, претворения в жизнь всех необходимых мероприятий общественно-юридического характера для обеспечения рабочему классу нормальных условий для проживания.

28 мая 1918 года в Тбилиси была создана Азербайджанская Демократическая Республика. Учитывая тяжелый рабочий режим на социальное положение рабочих третье правительство начало проводить ряд мероприятий по увеличению заработной платы, пособий, оформлению трудовых отношений и др. Указом парламента от 21 января 1919 года для регулирования трудовых отношений и вопросов, связанных с ними, была создано Министерство Труда. 25 января 1919 года с целью защиты труда рабочих и улучшения бытовых условий Министерство Труда провело специальное совещание. На совещании было принято решение о создании особой комиссии из 19 человек, в которую вошли рабочие владельцы учреждений. 26 января Министерство решило внести некоторые поправки в условия коллективного договора.

20 апреля 1920 года Азербайджан вновь вошла в состав России. 30 октября 1922 года был принят «Кодекс законов о труде» ЗСФСР. В нем не содержалось упоминания о коллективных договорах, но говорилось о тарифных положениях, принимаемых по соглашению между профсоюзом и руководителем предприятия. По своему содержанию тарифные положения напоминали структуру и содержание коллективного договора.<sup>38</sup> Отныне коллективные договоры заключались не только на государственных, кооперативных и общественных предприятиях, но также на частных, концессионных и арендованных.

Статья 15 КЗоТ 1922 г. установила, что коллективный договор есть соглашение, заключаемое профессиональным союзом как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем — с другой, «которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма». Согласно данной статье коллективный договор устанавливал общие нормы, регулирующие содержание индивидуальных трудовых правоотношений и обязательные для сторон трудового договора. Коллективный договор не является основанием для возникновения трудовых отношений между отдельными работниками и работодателями. Последние могли возникать только в результате заключения индивидуальных трудовых договоров. Но, не порождая индивидуальных отношений, коллективный договор служил основой, предопределяющей их содержание.

КЗоТ устанавливал условия, при наличии которых коллективные договоры получали юридическую силу: 1) договор должен был иметь форму письменного акта,

подписанного обеими сторонами; 2) после подписания сторонами договор в течение 14 дней должен был быть представлен на регистрацию в органы Народного комиссариата труда (ст. 21). Срок действия коллективного договора не мог превышать одного года, поскольку хозяйственная обстановка менялась очень быстро и условия коллективного договора могли оказаться не соответствующими ей (2, стр. 49).

На рубеже 1920—30-х годов КЗоТ «утратил свой первоначально прогрессивный характер: одни его нормы тихо скончались, будучи формально сохраненными в Кодексе (о коллективных договорах), другие отменялись...». Начиная с 1926 г. последовательно был издан ряд актов, направленных на государственное нормирование заработной платы, что повлекло за собой сужение нормативных условий в коллективных договорах. В 1933 г. было произведено последнее массовое перезаключение коллективных договоров, а начиная с 1934 г. коллективные договоры не перезаключались вплоть до 1947 г. Это явилось следствием усиления планового начала в экономике и централизованного регулирования заработной платы. 4 февраля 1947 г. Совет Министров СССР одобрил предложение ВЦСПС о возобновлении практики заключения коллективных договоров (5, стр.43).

Одним из основных рубежей в развитии коллективно-договорного регулирования стала хозяйственная реформа 1965 г. До этого локальное нормотворчество носило больше декларативный характер, что вполне объяснимо. С переходом же большого количества предприятий на самофинансирование и хозрасчет впервые государство предоставило хозяйствующим субъектам некоторую свободу производственной деятельности.

Экономические методы управления хозяйством нуждались в правовом обеспечении. Естественно, что каждый работник должен был заранее располагать информацией о своих субъективных правах на определенное поощрение по узаконенным нормам. Как следствие возникла необходимость в одновременном расширении правомочий хозяйственных и профсоюзных органов, а также рамок коллективно-договорного регулирования.

6 марта 1966 г. Совет Министров СССР и ВЦСПС принимают совместное постановление «О заключении коллективных договоров на предприятиях». Влияние проводимой в стране реформы непосредственно сказалось на содержании коллективных договоров: теперь коллективный договор состоял из двух частей — норм централизованных и норм локальных. В первой части формулировались основные положения по вопросам заработной платы и труда, установленные для предприятий в соответствии с действующим законодательством. Вторую часть составляли положения нормативного характера в области рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и материального стимулирования, что было принципиально новым явлением (1, стр.164).

15 июля 1970 г. Верховный Совет СССР принял Закон СССР «Об утверждении Основ законодательства СССР и союзных республик о труде», которые были введены в действие 1 января 1971 г. Вторая глава Основ была посвящена коллективному договору, который определялся как действенное средство «вовлечения рабочих и служащих в управление производством» (ст. 7).

В принятом в 1971 г. последнем КЗоТ ст. 7 определяла коллективный договор как соглашение, заключаемое фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия. Коллективный договор имел смешанную юридическую природу. С одной стороны, в нем устанавливались локальные нормативные положения об условиях труда и заработной платы, с другой — обязательства юридического характера. Расширяется нормативная часть коллективного договора, причем устанавливается правило, согласно которому коллективный договор должен состоять из двух видов норм: централизованных, которые находились под контролем и влиянием партийно-государственного аппарата, и локальных. Таким образом, вплоть до середины 1980-х годов «колдоговорная кампания становилась, по сути дела, завуалированным прикрытием работы государственно-бюрократической машины».

В период реформ М. С. Горбачева государство в 1987 г. решило вдохнуть жизнь в коллективный договор. «Положение о порядке заключения коллективных договоров», утвержденное Госкомтрудом СССР и Президиумом ВЦСПС 27 ноября 1987 г., отменило обязательную рассылку директивных писем, тем самым предоставив работникам самим определять содержание коллективного договора. Помимо этого, была отменена их государственная регистрация (7, стр.345).

18 октября 1991 года Азербайджанская Республика приобрела независимость. После этого периода она взяла курс капитализма. Хотя вплоть до крушения советского строя коллективные договоры не смогли стать действенным рычагом гармонизации интересов производства и человека труда, накопленный позитивный и негативный опыт должен учитываться в настоящее время, когда развитие коллективно-договорного регулирования в Азербайджане происходит в условиях возврата к рыночным отношениям и многообразию форм собственности. В связи с этим был принят новый трудовой кодекс Азербайджана, в который были включены новые статьи, отвечающим требованиям рыночных отношений в современных условиях. Коллективный договор находит свое место в новом кодексе в пятой главе. В этой главе устанавливаются общие правила подготовки и заключении коллективного договора, стороны, содержание, действие коллективного договора, внесение дополнений и изменений в коллективный договор, а также контроль над исполнением коллективного договора.

В настоящее время за соблюдением норм, касающихся коллективному договору, руководит Министерство Труда и Социальной Защиты населения Азербайджанской Республики. Сегодня данное министерство, на высоком уровне исполняющее ежегодно усиливающуюся социальную политику государства и старающаяся для улучшения благосостояния населения страны, успешно продолжает свою деятельность как государственная структура.

#### Список литературы:

1. Аюпова Е. М., Еремича С. Н. Договоры о труде. Ростов н/Д, 1995.
2. Аюпова Е. М. О порядке и практике заключения коллективных договоров // Хозяйство и право. М., 1989. № 7.
3. Бакинская стачка 1904 года: Сборник документов / Сост. О. Н. Чадаева. М., 1940.
4. Куршов В. И. Личность. Труд. Право. М., 1989.
5. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений. Львов, 1977. С.
6. Рабочее движение в Баку в годы первой русской революции: Документы и материалы / Под ред. П. Н. Валуева и др. Баку, 1956.
7. Спекторский Е. В. Либерализм // Опыт русского либерализма: Антология. М., 1997.

#### Annotasiya:

Bu məqalə müstəqil hüququn sahəsi kimi kollektiv müqavilələrin inkişaf və oluşma tarixinə həsr edilmişdir. Kollektiv müqavilələrin bağlanması zəruri edən tarixi səbəblər öyrənilmişdir. Həmçinin bu məqalədə kollektiv müqavilələrin inkişaf və onların qanunvericilik normalarına daxil edilməsi prosesinə baxılmışdır. Bunlardan əlavə məqalədə kollektiv müqavilələrə aid qəbul edilmiş sonrakı qanunlarda gətirilmiş yeniliklərə baxılmışdır.

#### Annotation:

This article is devoted to history of development and formation of the collective agreement as independent legal institute. The historical reasons causing need of the conclusion of collective agreements are considered. And also processes of development of collective agreements, their inclusions in legislative norms are considered in article. Besides in this article the innovations brought in each subsequent adopted law, specifying for collective agreements.

#### Аннотация:

Эта статья посвящена истории развития и становление коллективного договора как самостоятельного правового института. Рассмотрены исторические причины, обуславливающие необходимости заключения коллективных договоров. А также в статье рассматриваются процесс развития коллективных договоров, включение их в законодательные нормы. Кроме того в статье указываются новшества, внесенные в каждых последующих принятых законах, касающихся коллективных договоров.