

## Основы формирования функции социальной солидарности и компромисса трудового права России

*Ю. В. Иванчина*

Уральский государственный юридический университет,  
Российская Федерация, 620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

В период активных преобразований действующего законодательства, вызванных изменениями, происходящими в обществе и экономике, актуализируется значение основополагающих категорий, лежащих в основе права и его отраслей, в частности функций права. Анализ функций права дает возможность выявить истинную картину функционирования правовой системы, а также отдельных ее отраслей. Трудовое право, как одна из основных отраслей права, также подвержено изменениям. Это обусловило внимание к функциям трудового права, в частности к функции социальной солидарности и компромисса, которая направлена на удовлетворение социально значимых потребностей работников и работодателей, действующих через своих представителей. Сегодня роль этих субъектов в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений существенно возрастает. Ретроспективный анализ формирования функции социальной солидарности и компромисса трудового права России был произведен с учетом теории потребностей. В работе сделан вывод о том, что функция социальной солидарности и компромисса начала формироваться следом за основными функциями трудового права: гарантийно-обеспечительной, функцией администрирования (управления) и функцией социального мира, после отмены крепостного права и появления свободной рабочей силы в России. Анализ положений нормативных правовых актов, а также литературы позволил заключить, что логического окончания данный процесс не получил ни до революции 1917 года, ни после нее. Говорить об окончательной сформированности указанной функции в дореволюционный период невозможно, поскольку у работников и работодателей не возникло полного осознания потребности в солидаризации для представления и защиты своих интересов, а также понимания сущности компромисса как лучшей основы для поступательного, эволюционного развития взаимоотношений между трудом и капиталом. После революции 1917 года этот процесс не получил закономерного завершения, поскольку советская власть с первых дней и на протяжении всего периода существования СССР наделяла представительные органы работников — профессиональные союзы — несвойственными им полномочиями. Круг вопросов, по которым профсоюзы были вправе принимать решения, не соответствовал их социально значимым потребностям, на удовлетворение которых направлена реализация функции социальной солидарности и компромисса, что привело к проявлению дисфункции в обозначенный период. Исследуя динамику развития трудового законодательства, автор приходит к заключению о том, что говорить о полноценном становлении и сформированности указанной функции можно только с конца XX века. Толчком к этому послужил не только переход к рыночной экономике, но и изъятие из компетенции профсоюзов решения вопросов, не свойственных их природе. Это выразилось в принятии ряда основополагающих законов, отвечающих социально значимым потребностям работников и работодателей, действующих через своих представителей.

*Ключевые слова:* функция трудового права, функция социальной солидарности и компромисса, представитель работников, профсоюз, представитель работодателя, социальное партнерство.

## Введение

Правовая система претерпевает разного рода изменения, обусловленные развитием общества и экономики. Основная цель таких преобразований — формирование эффективного законодательства, отвечающего вызовам времени. Однако это невозможно без понимания направлений правового регулирования и его воздействия на общественные отношения, входящие в предмет той или иной отрасли права. Поэтому актуализируется значение основополагающих категорий, лежащих в основе права и его отраслей. Одной из таких категорий выступают функции права, а также отраслевые функции.

Анализ функций права в ходе их эволюции дает возможность выявить истинную картину функционирования правовой системы, обнаружить в ней изменения, вызванные трансформациями более глубокого порядка, происходящими в общественных отношениях, на которые призвано влиять право (Радько, 2014, 25). Вместе с тем изначально анализу должен быть подвергнут момент формирования той или иной функции. Именно он позволяет ответить на вопрос о том, какие социально значимые потребности обусловили ее зарождение. Только выявив соответствующие потребности, можно определиться с объемами и способами их удовлетворения.

Трудовое право относится к числу основных отраслей права. Регулируя трудовые отношения, оно непосредственно влияет на темпы общественного развития, поскольку человек поддерживает свою жизнь с помощью продуктов труда, а сама трудовая деятельность становится важнейшей потребностью общества (Орлов, 2006, 15).

«Право не знает абсолютного покоя и находится в постоянном развитии и движении, подчиняясь, как и прочие отрасли народной деятельности, закону внутренней необходимости и являясь в каждом веке продуктом эволюции прошлых веков» (Танон, 1904, 21). Следует отметить, что не только трудовое право, но и его функции не являются статичными, они претерпевают изменения в связи с развитием общества и экономики. Поэтому актуальность ретроспективного анализа в этой сфере не снижается, ибо только опираясь на знания, полученные в прошлом, можно сформировать адекватное времени и ситуации законодательство. При этом обращение к моменту формирования функций трудового права имеет не только теоретическое, но и прикладное значение, поскольку современное правовое регулирование будет эффективным лишь с учетом накопленного опыта.

Полагаю, что исследование функций трудового права с учетом теории потребностей позволяет установить действительную картину функционирования системы трудового права, выявить в ней изменения, порождаемые преобразованиями более глубокого порядка, происходящими в общественных отношениях, которые призвано регулировать трудовое право.

Всестороннее познание права обеспечивается его изучением в системе тех экономических, политических и социальных факторов, порождением которых оно является и на развитие которых оно оказывает обратное регулирующее воздействие (Керимов, 1972, 270). «Лишь раскрыв органическое единство права и закономерностей исторического процесса и целостного развития общества, можно понять истоки и природу правовых норм, институтов, их функции и роль в общественном прогрессе» (Ершов, 2011, 16).

Систему функций трудового права составляют три основных функции — функции, направленные на удовлетворение социально значимых потребностей основных субъектов трудового права (работника и работодателя), а также государства, и одна производная функция, направленная на удовлетворение социально значимых потребностей работников и работодателей как сторон социального партнерства, действующих через их представителей.

Как известно, основными субъектами трудового права являются работник и работодатель. Общеизвестно и то, что интересы сторон трудового отношения противоположны, а работник по отношению к работодателю является экономически и организационно более слабым субъектом.

Как верно отмечал Б. Н. Чичерин, именно потребности вызывают как столкновения между людьми, так и соединения сил для достижения общих целей (Чичерин, 1900, 229). В этом смысле трудовое отношение — яркий тому пример. В рамках индивидуального трудового отношения отчетливо проявляется столкновение индивидуальных потребностей сторон этого отношения, и это же служит основанием для их объединения впоследствии для защиты своих прав и законных интересов.

Зарождение коллективно-договорных отношений — социального партнерства — было определено необходимостью разрешения конфликтов между работниками и работодателями, порождаемых их изначальным экономическим неравенством, на основе согласования интересов и достижения компромисса. Это обусловило значение представителей работников и работодателей как самостоятельных субъектов трудового права.

Несмотря на то что представители работников и работодателей являются производными субъектами трудового права, ибо их существование невозможно без основных субъектов, это не умаляет их значимости в процессе правового регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений.

Это значение предопределено стоящими перед отраслью права целями и задачами, получившими закрепление в ст. 1 ТК РФ<sup>1</sup>. Одной из таких задач выступает создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового отношения. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов и потребностей работников и работодателей.

Данная задача реализуется посредством норм института социального партнерства, основными субъектами которого являются работники и работодатели в лице их представителей.

Несмотря на то что работники в лице их представителей и работодатели в лице их представителей являются двумя самостоятельными субъектами, их социально значимые потребности совпадают и обуславливают существование единой функции — социальной солидарности и компромисса.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2020). — Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.07.2020).

## Основное исследование

### *Содержательная составляющая функции социальной солидарности и компромисса*

Основу функции социальной солидарности и компромисса составляют две социально значимые потребности. Первая из них — потребность в солидарности, по существу — в объединении. Социальная солидарность невозможна без осознания людьми своих классовых интересов, это главный инструмент работников в борьбе за свои права. Еще Л. С. Таль отмечал, что скрепляющий профсоюзы цемент — солидарность профессиональных интересов и потребность в их защите (Таль, 1918, 67).

Солидарность — чувство, побуждающее людей к взаимному сотрудничеству. Кроме того, солидарность рассматривается как общность интересов, единое понимание основных принципов мировоззрения, как совместная ответственность. Полагаю, что солидарность следует в первую очередь рассматривать как единство убеждений и действий, взаимную помощь и поддержку, основанную на стремлении к достижению общих целей.

Солидарность появляется, когда возникает объективная необходимость в совместном решении каких-либо задач. Каждая из сторон социального партнерства испытывает потребность в солидаризации — в выработке общих интересов и единодушном изъятии их, в согласии с мнением других. Л. С. Таль также полагал, что работник, вступая в профсоюз, солидаризирует свои интересы с общими (Таль, 1918, 72).

Однако не следует забывать, что есть потребности первичные, а есть вторичные, без удовлетворения которых человек, хотя и будет испытывать лишения, не погибнет. В частности, речь идет об объединении с целью представления и защиты своих интересов. При этом следует помнить, что «связь человека с другими людьми устанавливается на основе потребности не только в дружбе, а в общении, сотрудничестве, во взаимопонимании, в принадлежности к какой-либо социальной группе» (Орлов, 2006, 143), и не стоит игнорировать наличие такой потребности, нужно использовать ее в рациональном русле.

А. Смит писал, что недооценена огромная важность стремления держаться вместе, объединяться, быть частью группы. Он акцентировал внимание на том, что любое общество с благоприятными условиями должно удовлетворять эту потребность тем или иным путем, если оно хочет выжить и остаться здоровым (Смит, 1962, 66).

Крайне важна первооснова солидарности — это должны быть не только общие цели, но и, как справедливо отмечает Э. Дюркгейм, профессиональная основа. Единственная группа, которая соответствовала бы названным условиям — это группа, которая была бы образована всеми работниками одной и той же отрасли промышленности, объединенными в единую организацию (Дюркгейм, 1991, 9). Заметим, что солидарность свойственна не только работникам, но и работодателям (Генкин, 2007, 345).

Второй, не менее значимой потребностью выступает потребность в достижении компромисса сторонами социального партнерства. А. М. Лушников, рассматривая социальное назначение трудового права, отмечает, что немецкий ученый

юрист Г. Зинцгеймер оказался одним из первых, кто еще в начале XX в. на концептуальном уровне провозгласил главной задачей трудового права поиск и фиксацию компромисса между интересами работников и работодателей (Лушников, 2004, 115).

И работники, и работодатели понимают, что отстаивание своей позиции по социально значимым вопросам без учета мнения другой стороны не приведет к решению проблем. Если каждая из сторон будет непреклонно настаивать на своем, не вступать в диалог, не идти на взаимные уступки, решение социально значимых вопросов не сдвинется с мертвой точки.

По мнению К. Г. Кязимова, социальное партнерство должно базироваться на свободе ассоциации и на свободе соглашений партнеров по социальному диалогу, а баланс интересов сторон социального диалога должен достигаться путем компромиссов (Кязимов, 2008, 4). Это задача и потребность сторон социального партнерства. Пожалуй, никто так четко не сможет определить компромисс, как сами стороны, его достигающие.

М. Олсон в своей работе «Логика коллективных действий» приходит к выводу о том, что «если у членов какой-либо группы есть общий интерес или цель и если все они выигрывают от достижения этой цели, то вполне логично предположить, что индивиды в этой группе, если они рациональны и эгоистичны, будут направлять свои усилия на достижение этой цели» (Олсон, 1995, 29). Полагаю, что данное утверждение соответствует действиям представителей сторон в рамках социального партнерства. Так, формированию группы послужил общий интерес, солидарность членов этой группы в необходимости достижения общей цели. Будь то объединения работников или работодателей, они создаются с целью представительства и защиты своих интересов, и они в этом солидарны. Кроме того, каждый член группы преследует свою выгоду, при этом он готов пройти на компромисс для достижения цели, так как она соответствует его личным потребностям.

### ***Формирование функции социальной солидарности и компромисса в России***

Когда потребность в солидарности и компромиссе отдельных индивидов, составляющих определенную социальную группу, стала устойчивой, требуемой для восполнения недостатка жизненных условий, благ, необходимой для сохранения и развития как человека, так и социальной группы, общества в целом, а ее удовлетворение стало невозможно без вступления в общественные отношения и закрепления их в нормах права? Когда она приобрела статус социально значимой?

Представляется, что этот момент приходится на аграрный (традиционный) период развития общества и экономики, поскольку именно в это время зарождается, а в дальнейшем обособляется трудовое право в России. Именно в данный период формируются функции трудового права, в том числе функция социальной солидарности и компромисса, что и послужило предпосылкой его дальнейшего обособления.

Отправной точкой формирования функции стала отмена крепостного права и появление свободной рабочей силы, поскольку основным движущим фактором всего живого является потребность, а в момент ее осознания субъекты начинают

совершать активные действия, направленные на ее удовлетворение. Именно поэтому фабричное законодательство появилось и начало развиваться только тогда, когда такая потребность была осознана обществом и государством. По мнению Л. С. Таля, материальные и этические интересы общества настоятельно требовали вмешательства законодателя и контроля государства за положением рабочих. Возникло движение в пользу реформы существующих и составления новых уложений, с целью приспособления их к потребностям современной жизни (Таль, 1912, 4).

Полагаю, что проявление данной функции произошло следом за формированием основных функций трудового права: гарантийно-обеспечительной и функции администрирования (управления). Изначально работникам и работодателям было необходимо осознать собственные потребности в рамках трудового отношения, и только потом возникла необходимость объединения с целью представительства своих интересов, в основе которых лежали их социально значимые потребности. Однако следует отметить, что у работников она возникла раньше, как вынужденная реакция на действия работодателей.

Возникновение рабочих профессиональных организаций И. И. Шелымагин связывает с моментом появления «свободных рабочих», отмечая, что при капиталистической системе наемного труда профсоюзы являются общественной необходимостью, вытекающей из противоположности интересов рабочих и предпринимателей (Шелымагин, 1952, 183). Однако, по словам Е. Б. Хохлова, в России имелся и опыт объединения промышленников (работодателей) для участия в нормативном регулировании отношений наемного труда. Большая часть организационно-правовых форм таких объединений, в деятельности которых работодатели принимали участие, либо прямо создавалась государственной властью, либо функционировала под ее контролем. При этом нельзя отрицать, что работодатели благодаря такому участию получали навыки совместной работы, партнерства с государством, лучше осознавали свои интересы (Хохлов, 1999, 95–98).

По мнению И. Х. Озерова, вполне естественно и объективно, когда начинают проявляться не только индивидуальные, но и коллективные потребности, а вместе с ними возникают коллективные способы их удовлетворения. Ученый полагает, что, когда люди живут изолированно, не будучи связанными друг с другом хозяйственными узами, каждый стремится только к удовлетворению своих потребностей (в пище, одежде и т. д.) (Озеров, 1904, 50). Представляется, что такая ситуация характерна для натурального хозяйства, когда тип хозяйствования направлен только на удовлетворение собственных потребностей (не на обмен или продажу).

«Но развивающаяся жизнь начала сближать людей не только территориально, но еще более тонкой связью — экономической» (Озеров, 1904, 50). Речь идет о переходе к товарной (меновоей) форме хозяйства, связанной с обособлением производства, благодаря разделению труда и появлению частной собственности. Такое хозяйство невозможно без взаимодействия людей друг с другом. Поэтому, отмечал И. Х. Озеров, люди начали видеть не только то, как удовлетворены их индивидуальные потребности, но и то, как удовлетворены потребности их соседей. Порой недостаточное удовлетворение потребностей последних грозило неприятностями и опасными последствиями для общегития. Вследствие этого люди были вынуждены брать удовлетворение многих индивидуальных потребностей в свои руки, удовлетворяя их за общий счет либо общими силами, что позволяет увидеть, как

быстро растут коллективные потребности и коллективные способы их удовлетворения (Озеров, 1904, 50–51).

Применительно к трудовым отношениям удовлетворение потребности каждого работника в материальном обеспечении, то есть регулирование вопросов оплаты труда, в индивидуальном порядке менее эффективно, чем посредством объединения, коллективно-договорного регулирования. Общественное и экономическое развитие существенно повлияло на развитие солидарности между людьми, особенно имеющих принадлежность к определенным социальным группам, например являющихся работниками или работодателями.

Еще в дореволюционный период в трудовом праве начали активно появляться первые признаки зарождения функции социальной солидарности и компромисса. Согласно теории А. Маслоу, потребность в принадлежности, в данном случае к классу рабочих, вступлению в профсоюз возникает тогда, когда начинают поступательно удовлетворяться базовые потребности — в обеспечении пищей, одеждой, жильем и безопасности (Маслоу, 2008). При этом чем в большем объеме удовлетворены базовые потребности, тем больше проявляется потребность в безопасности и принадлежности. Однако говорить о том, что эта потребность на рубеже XIX и XX веков у рабочих сформировалась устойчиво, пожалуй, невозможно, так как были недостаточно удовлетворены основные социально значимые потребности. Размеры заработной платы не позволяли обеспечить пищу, одежду, жилье в надлежащем объеме, а условия труда не могли считаться безопасными. Кроме того, прошло недостаточно времени для закрепления потребности в необходимости солидаризации в рамках своего класса и вступления в диалог с целью достижения компромисса.

По мнению И. Х. Озерова, несоизмеримо низкая оплата труда при чрезмерно длинном рабочем дне и крайнем напряжении сил свидетельствовали о примитивной стадии развития промышленности, когда рабочий класс еще недостаточно был организован для того, чтобы оказывать должное влияние на улучшение условий труда (Озеров, 1901, 2).

Вероятно, в этот период движущей силой объединения в профсоюзы была нужда — необходимость удовлетворить свои базовые потребности (в пище, одежде и т. д.). Сплочение работников происходило вынужденно, с целью отстоять свои интересы перед работодателем, однако не было понимания и осознания необходимости достижения компромисса.

Более того, полагаю, что в тот период проявлялась не столько социальная солидарность, сколько социальная сплоченность — интеграция, объединение частей в целое, в рамках общества или группы. По словам О. А. Полюшкевич, социальная сплоченность может быть вызвана различными мотивами (страхом, ненавистью, гордостью, любовью), но всегда направлена на совместное действие, выражение совместного мнения. Ключевыми составляющими данного фактора стали забастовки, митинги, демонстрации, прочие формы выражения протеста против действий работодателей (Полюшкевич, 2014, 34).

По мнению Л. С. Талья, урегулирование отношений между трудом и капиталом, когда преобладающим фактором является не право, а сила, далеко от идеала. В связи с ее использованием возникают тяжелые последствия — в виде боевых столкновений (Таль, 1918, 10). Для перехода на качественно новый уровень необходим

переход от просто социальной сплоченности к сплоченности, в основе которой лежит солидарность.

Солидарность — это отношения между людьми, возникающие в результате согласия с ценностями, идеалами, разделением взглядов другого. Это общественное состояние, выраженное в интеграции восприятия и реагирования на любые социальные изменения в жизни человека и общества. При этом проявляется совокупность различных аспектов единства: интересов, убеждений, ценностей и т. д. В результате проявления солидарности возникает социальная целостность (Полушкевич, 2014, 16).

Показательно в этом смысле мнение Э. Дюргейма о том, что единственными группами, обладающими некоторым постоянством, являются те, что называются профессиональными союзами, как предпринимателей, так и рабочих. Конечно, указывает он, в них есть начало профессиональной организации, но еще очень бесформенное и рудиментарное. Прежде всего, профсоюз есть частная ассоциация, лишенная правовой и, следовательно, всякой регламентирующей власти, что выражает единство профессии в целом. Наконец, профсоюзы предпринимателей и профсоюзы наемных работников не только отличны друг от друга, что правомерно и необходимо, но между ними нет регулярных контактов. Не существует общей организации, которая бы их сближала, не лишая индивидуальности, где бы они могли совместно разрабатывать принципы, регулирующие их взаимоотношения и одинаково авторитетные для тех и других; поэтому право сильного по-прежнему разрешает конфликты, а состояние войны целиком сохраняется (Дюркгейм, 1991, 10).

Для организации рабочих союзов значимо чувство классового долга, более сознательное отношение к условиям своего существования, осознание необходимости поддержки своих товарищей, и чем сплоченнее будут выступать рабочие, чем большая масса их будет организована, тем больше влияния они будут иметь на условия своего труда (Озеров, 1901, 7–8). К. М. Варшавский также полагал, что ни законодательство, ни административный надзор, ни трудовые суды не в состоянии осуществлять действительную охрану прав трудящихся, если сами трудящиеся бессильны отстаивать свои интересы (Варшавский, 1924, 156).

Когда защиту интересов рабочих принимают на себя их социальные соединения (профсоюзы), как коллективная форма выражения потребностей, которым работодатели противопоставляют свои союзы, только тогда, как показывает опыт, свободная борьба этих организаций, пусть иногда и сопровождаемая потрясением народного хозяйства, является лучшим регулятором условий труда, чем государственная опека (Таль, 1918, 10).

Поэтому можно сделать вывод: после того, как рабочими была осознана потребность в солидаризации для представления и защиты своих интересов, появилось понимание, что оптимальной формой этого является диалог, направленный на достижение компромисса в объеме удовлетворения потребностей сторон трудового отношения, и можно говорить о сформированности функции социальной солидарности и компромисса. Удовлетворение потребностей работников без учета потребностей работодателя, притом что потребности первых удовлетворяются, как правило, за счет средств второго, невозможно.

Анализ взаимодействия труда и капитала (работников и работодателя) позволил А. А. Микулину сделать заключение о том, что противоречия могут быть



разрешены двумя путями — либо путем борьбы посредством длительных забастовок, либо путем мирного согласования интересов. Второй путь более продуктивен, поскольку предполагает обсуждение заинтересованными сторонами наболевших вопросов, результатом которого является решение, приемлемое как для одной, так и другой стороны (Микулин, 1905, 43–44).

Достижение компромисса — составляющая, делающая процесс переговоров между работниками и работодателем конструктивным. Однако конструктивным он может быть только тогда, когда осознаны не только свои потребности как стороны трудового отношения, но и потребности другой стороны, с целью нахождения точек соприкосновения.

При этом следует отметить, что правительство всеми мерами сдерживало стремление русских рабочих к установлению права образования профсоюзов, вплоть до введения уголовной ответственности за это. До революции 1905 г. в России не существовало легальных рабочих организаций, подходящих под определение профессионального союза, то есть организации рабочих, ставящей целью борьбу за улучшение условий труда. Профессиональное движение росло и развивалось под влиянием январских экономических стачек 1905 г., а в мае 1905 г. на съезде представителей профессиональных организаций, возникших явочным порядком, произошло объединение этих организаций в «союз союзов» в составе 27 000 членов. Однако в большинстве промышленных городов России начало массового профессионального движения относится к октябрю — ноябрю 1905 г. Временные правила о профессиональных обществах были изданы 4 марта 1906 г. под давлением рабочего движения (Шельмагин, 1952, 183–184).

По мнению Е. Б. Хохлова, свое отношение к рабочим в данном вопросе правительство пыталось компенсировать практикой «попечительства», но эта практика противоречила интересам работодателей. Действия правительства, пытавшегося организовать и ориентировать профессиональное рабочее движение в рамках социального партнерства на путь взаимодействия и экономической борьбы с работодателями, не имели успеха (Хохлов, 1999, 105–106).

«Однако, — писал И. И. Шельмагин, — вопреки желаниям правительства и буржуазии, несмотря на драконовские меры, принятые полицией против профессиональных обществ, административная власть, по заявлению самого министерства внутренних дел, — оказалась бессильной бороться с проявившимся стремлением к объединению рабочих». По некоторым данным, к началу 1912 г. в России насчитывалось 68 союзов с общим числом членов до 15 000 человек, а к 1913 г. уже было 118 союзов, с численностью около 45 000–50 000 членов (Шельмагин, 1952, 194–196).

В рассматриваемый период потребность в объединении для представления и защиты своих интересов у сторон трудового отношения уже возникла, о чем свидетельствовало возрастающее количество профессиональных союзов. Однако побудительным мотивом сторон не всегда были солидарность и желание достичь компромисса, что является цивилизованной основой развития института социального партнерства. Следовательно, можно говорить о формировании функции социальной солидарности и компромисса, но не о ее полном оформлении, поскольку она не успела закончить путь экстенсивного развития и перейти к интенсивному.

К сожалению, логического окончания данный процесс не получил и после революции 1917 года, поскольку сразу, с первых дней своего существования, новое

государство использовало профессиональные союзы в своих интересах, наделяя их органически несвойственными полномочиями. Государство использовало потребность работников в принадлежности в целях обеспечения социального мира, включило профсоюзы в процесс реализации функции администрирования (управления), использовало их для проведения в жизнь своей идеологии. Можно сказать, что на протяжении практически всей истории СССР роль, которую должны были выполнять профсоюзы, вступала в противоречие с потребностями, на удовлетворение которых направлена функция социальной солидарности и компромисса. Только при переходе к рыночной экономике (90-е годы XX в.) в реализации данной функции произошли существенные изменения, позволившие вывести ее на качественно новый уровень.

## Выводы

Таким образом, процесс формирования функции социальной солидарности и компромисса в России затянулся на многие десятилетия. Основы формирования данной функции возникли одновременно с зарождением первостепенных функций трудового права, однако она не успела окончательно сформироваться, ибо на тот момент стороны не смогли не только осознать потребность в солидаризации для представления и защиты своих интересов, но и то, что компромисс — это наилучшая основа для поступательного развития не только взаимоотношений между представителями работников и работодателей, но и экономики в целом. Дальнейшее ее развитие было связано с проявлением диссонансов, а порой и дисфункцией в ее реализации, что не позволяло сформировать потребность в солидаризации и компромиссе.

Полагаю, что говорить о полноценном становлении функции социальной солидарности и компромисса можно стало только после принятия Закона РФ от 11.03.1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу). Поскольку положения, закрепленные в данном законе, оказались жизнеспособными и пригодными для применения в современных условиях, большинство из них было впоследствии инкорпорировано в Трудовой кодекс РФ. Нельзя обойти вниманием Федеральный закон от 12.03.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017), в котором было полноценно, с учетом социально значимых потребностей реализовано право граждан на объединение, в целях представительства и защиты своих прав и законных интересов. Говорить же о полной завершенности формирования функции социальной солидарности и компромисса можно с момента принятия Закона РФ от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 28.11.2015, вступ. в силу с 09.12.2015). Названные нормативные правовые акты в совокупности сформировали необходимый фундамент для полноценной реализации этой функции в будущем.

Подчеркну, что мировое сообщество давно осознало значимость потребности людей в объединении (солидаризации), разработав теоретическую базу социального партнерства и накопив практический опыт регулирования социально-трудовых отношений. Основу Международной организации труда составляют представители объединений трудящихся и работодателей, а также представители правительств государств — членов МОТ, которые на равноправной основе участвуют

в разработке и принятии решений по широкому кругу социально-экономических вопросов.

Более того, МОТ отмечает, что работодатели и их организации, а также работники и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний работников (Рекомендация МОТ № 129 от 28.06.1967 «О связях между администрацией и работниками на предприятии»).

«Хочется мечтать, — писал И. Х. Озеров еще в прошлом столетии, — что развивающаяся человеческая солидарность обеспечит всем условия человеческого существования и освободит нас от забот о куске хлеба» (Озеров, 1904, 79).

Полагаю, что произошедшие события, а также опыт, который мы из них извлекли, во многом не только определяют траекторию дальнейшего развития трудового законодательства России, но и сказываются на реализации функций трудового права, в том числе функции социальной солидарности и компромисса. В современных условиях государство передает все большее количество вопросов, значимых для сторон трудового отношения, на локальный или договорный уровень регулирования. При этом приоритетен договорный способ регулирования, ибо только в его основе наиболее ярко проявляется солидарность сторон и может быть достигнут компромисс, обеспечивающий как социальный мир и спокойствие в рамках одной организации, так и благоприятную обстановку в стране. Поэтому можно говорить о том, что полноценная реализация функции социальной солидарности и компромисса, с учетом исторического опыта, на сегодняшний день не менее приоритетна, чем реализация основных функций трудового права: гарантийно-обеспечительной, функции администрирования (управления), а также функции социального мира, поскольку все указанные функции находят в ней свое отражение.

Не случайно Р. Иеринг говорил о том, что «каждое время приносит с собой новую точку зрения, а потому и происходящее принимает совсем иной вид, чем прежде» (Иеринг, 1896, 144). Поэтому любое мнение, высказанное в контексте осмысления истории развития трудового права и формирования и реализации его функций, имеет значение для его дальнейшего полноценного развития.

## Библиография

- Варшавский, Константин М. 1924. *Трудовое право СССР*. Ленинград: Academia.
- Генкин, Борис М. 2007. *Экономика и социология труда*. Москва: Норма.
- Дюркгейм, Эмиль. 1991. *О разделении общественного труда. Метод социологии*. Перевод Л. Б. Гофмана. Москва: Наука.
- Ершов, Юрий Г. 2011. *Философия права*. Екатеринбург: Изд-во Урал. академии гос. службы.
- Иеринг, Рудольф. 1896. «Задача и метод истории права.» Сокращенный перевод С. В. Завадского. *Журнал Министерства юстиции* 2: 143–157.
- Керимов, Джангир А. 1972. *Философские проблемы права*. Москва: Мысль.
- Кязимов, Карл Г. 2008. *Социальное партнерство*. Москва: Издательство НЦ ЭНАС.
- Лушников, Андрей М. 2004. «Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований.» Дис. ... д-ра юрид. наук. Москва.
- Маслоу, Абрахам Г. 2008. *Мотивация и личность*. Перевод Т. Гутман, Н. Мухина. Санкт-Петербург: Питер.

- Микулин, Александр А. 1905. *Нужды рабочих. Сборник статей по рабочему вопросу*. Киев: Товарищество «Печатня С. П. Яковлева».
- Озеров, Иван Х. 1901. *Борьба общества с дурными условиями труда*. Санкт-Петербург: Типография В. Киршбаума.
- Озеров, Иван Х. 1904. *Из жизни труда. Сборник статей по рабочему вопросу*. Москва: Д. С. Горшков.
- Олсон, Мансур Л. 1995. *Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп*. Перевод Е. Окороченко. Москва: Фонд экономической инициативы.
- Орлов, Сергей В. 2006. *Человек и его потребности*. Санкт-Петербург: Питер.
- Полощкевич, Оксана А. 2014. *Социокультурная солидарность в трансформирующемся обществе*. Иркутск: Издательство Иркутского государственного университета.
- Радько, Тимофей Н. 2014. *Теория функций права*. Москва: Проспект.
- Смит, Адам. 1962. *Исследование о природе и причинах богатства народов*. Вступительная статья и комментарии В. С. Афанасьева. Москва: Издательство социально-экономической литературы.
- Таль, Лев С. 1912. *Пути и цели реформы законодательства о найме труда*. Москва: Типолитография товарищества «И. Н. Кушнеревъ и Ко».
- Таль, Лев С. 1918. *Очерки промышленного рабочего права*. Москва: Московское научное издательство.
- Танон, Луи. 1904. *Эволюция права и общественное сознание*. Перевод А. П. Фитингоф. Санкт-Петербург: Издание А. С. Суворина.
- Хохлов, Евгений Б. 1999. *Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи*. Санкт-Петербург: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета.
- Чичерин, Борис Н. 1900. *Философия права*. Москва: Типолитография товарищества «И. Н. Кушнеревъ и Ко».
- Шелымагин, Иван И. 1952. *Законодательство о фабрично-заводском труде в России, 1900–1917*. Москва: Государственное издательство юридической литературы.

Контактная информация:

Иванчина Юлия Валерьевна — д-р юрид. наук, доц.; julia.ivanchina@gmail.com

## Fundamentals of the formation of the function of social solidarity and compromise of labor law in Russia

Yu. V. Ivanchina

Ural State Law University,  
21, ul. Komsomolskaya, Ekaterinburg, 620137, Russian Federation

During legislative reforms, due to changes in society and the economy, the importance of the main categories of the law and its branches increases. Analysis of the functions of law makes it possible to reveal the true picture of the legal system and its branches. Labor law, one of the main branches of the legal system, is also changing. This has led to attention to the functions of labor law, including the function of social solidarity and compromise. The purpose of this function is to meet the socially significant needs of employees and employers representatives. Today, their role in the legal regulation of labor is significantly increasing. A retrospective analysis of the formation of this function was made taking into account the theory of needs. The paper concludes that the function of social solidarity and compromise began to form after the main functions of labor law: of guarantee and security, of administration (management), of social peace, after the abolition of serfdom and the emergence of a free labor force in Russia. The legal acts and literature analysis allowed to conclude that this process did not receive

a logical end either before the 1917 revolution, or after it. It is impossible to talk about the final formation of this function in the pre-revolutionary period, since workers and employers did not understand the need for solidarity to protect their interests, as well as the essence of compromise as the best basis for the development of the relationship between labor and capital. After the revolution of 1917, this process did not receive an end, since the Soviet government from the first days and throughout the entire period of the USSR existence endowed the trade unions with unusual powers. The issues on which the trade unions had the right to make decisions did not correspond to their socially significant needs, the satisfaction of which is aimed at the implementation of the function of social solidarity and compromise, which led then to the manifestation of dysfunction. Exploring the dynamics of the development of labor legislation, the author comes to the conclusion that it is possible to speak about the full formation of this function only from the end of the 20<sup>th</sup> century. The impulse for this was not only the transition to a market economy, but also the removal from the competence of trade unions to resolve issues that are not inherent in their nature. This was reflected in the adoption of a number of laws that meet the socially significant needs of workers and employers acting through their representatives.

*Keywords:* function of labor law, function of social solidarity and compromise, employee representatives, trade union, employer representatives, social partnership.

## References

- Chicherin, Boris N. 1900. *Philosophy of law*. Moscow, Tipolitography of partnership “I. N. Kushnerev i K°”. (In Russian)
- Durkheim, Emile. 1991. *About the division of social labor. Sociology method*. (Rus. ed.) Moscow, Nauka. (In Russian)
- Ershov, Yury G. 2011. *Philosophy of law*. Ekaterinburg, Urals Academy of Public Administration. (In Russian)
- Genkin, Boris M. 2007. *Economics and Sociology of Labor*. Moscow, Norma. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeny B. 1999. *Essays on the history of legal regulation of labor in Russia. Part 1. Legal regulation of labor in the Russian Empire*. St. Petersburg, Special Faculty of Law for Retraining of Personnel in Legal Sciences of St. Petersburg State University. (In Russian)
- Iering, Rudolph. 1896. “The problem and method of the history of law?”. (Rus. abr. ed.) *Journal of the Ministry of Justice 2*: 143–157. (In Russian)
- Kazimov, Karl G. 2008. *Social partnership*. Moscow, Innovative centre ENAS. (In Russian)
- Kerimov, Dzhangir A. 1972. *Philosophical problems of law*. Moscow, Mysl. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M. 2004. «Problems of the general part of Russian labor law: scientific heritage, current state and research prospects.» Dr. Sci. in Law thesis. Moscow. (In Russian)
- Maslow, Abraham G. 2008. *Motivation and personality*. (Rus. ed.) St. Petersburg, Piter. (In Russian)
- Mikulin, Alexander A. 1905. *The needs of the workers. Collection of articles on the working issue*. Kiev, Publishing house of S. P. Yakovlev. (In Russian)
- Olson, Mansour L. 1995. *The logic of collective action. Public goods and group theory*. (Rus. ed.) Moscow, Economic Initiative Fund. (In Russian)
- Orlov, Sergey V. 2006. *Man and his needs*. St. Petersburg, Piter. (In Russian)
- Ozerov, Ivan Kh. 1901. *The struggle of society with bad working conditions*. St. Petersburg, V. Kirshbaum's printing house. (In Russian)
- Ozerov, Ivan Kh. 1904. *From the life of labor. Collection of articles on the work question*. Moscow, D. S. Gorskov. (In Russian)
- Polyushkevich, Oksana A. 2014. *Sociocultural solidarity in a transforming society*. Irkutsk, Publishing house of Irkutsk State University. (In Russian)
- Radko, Timofey N. 2014. *Theory of functions of law*. Moscow, Prospect. (In Russian)
- Shelymagin, Ivan I. 1952. *Legislation on factory labor in Russia, 1900–1917*. Moscow, State Publishing House of Legal Literature. (In Russian)

- Smith, Adam. 1962. *Research on the nature and causes of the wealth of nations*. (Rus. ed.) Moscow, Izdatel'stvo sotsial'no-ekonomicheskoi literatury. (In Russian)
- Tal, Lev S. 1912. *Ways and goals of the reform of legislation on labor recruitment*. Moscow, Tipolitography of partnership "I. N. Kushnerev i K°". (In Russian)
- Tal, Lev S. 1918. *Essays on industrial labor law*. Moscow, Moscow Scientific publishing house. (In Russian)
- Thanon, Louis. 1904. *Evolution of law and social consciousness*. (Rus. ed.) St. Petersburg, Publication by A. S. Suvorin. (In Russian)
- Varshavsky, Konstantin M. 1924. *Labor law of the USSR*. Leningrad, Academia. (In Russian)

Author's information:

*Yulia V. Ivanchina* — Dr. Sci. in Law, Associate Professor; [julia.ivanchina@gmail.com](mailto:julia.ivanchina@gmail.com)