

Научная статья

УДК 342.2

DOI: 10 18384/2949-513X-2025-3-39-46

К ВОПРОСУ О КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ КАК ПОЗИТИВНОЙ ФОРМЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ, НАЁМНЫМ ТРУДОМ И КАПИТАЛОМ В ПЕРИОД ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ

Кудрин А. С.

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет, г. Пермь,
Российская Федерация*

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте

Российской Федерации, Пермский филиал, г. Пермь, Российская Федерация

e-mail: antoune@yandex.ru

Поступила в редакцию 30.08.2025

После доработки 16.09.2025

Принята к публикации 30.09.2025

Аннотация

Цель. Оценка правового взаимодействия между государством, наёмным трудом и капиталом в период формирования отечественного трудового права.

Процедура и методы. Проведён анализ особенностей взаимодействия между государством, наёмным трудом и капиталом в конце XIX – начале XX вв.

Результаты. Обосновано, что единственной позитивной формой их взаимодействия в рассматриваемый период выступали коллективные договоры. Выявлено, что в рассматриваемый период особенностью правового взаимодействия государства с иными субъектами социальной власти в сфере труда выступало, в частности, отсутствие одного из важнейших субъектов социальной власти – работника в лице его представителей.

Теоретическая и/или практическая значимость заключается в обосновании вывода о том, что использование исторического опыта правового регулирования общественных отношений в сфере наёмного труда, прежде всего коллективно-договорного регулирования, способно привести к созданию единой модели социального взаимодействия субъектов социальной власти, адекватно отражающей современное состояние сферы социально-трудовых отношений в России.

Ключевые слова: коллективный договор, правовое взаимодействие, трудовые отношения, государство, работодатели, работники

Для цитирования:

Кудрин А. С. К вопросу о коллективном договоре как позитивной форме взаимодействия между государством, наёмным трудом и капиталом в период формирования трудового права в России // Московский юридический журнал. 2025. № 3. С. 39–46. DOI: 10 18384/2949-513X-2025-3-39-46.

Original research article

ON THE COLLECTIVE AGREEMENT AS A POSITIVE FORM OF INTERACTION BETWEEN THE STATE, WAGE LABOR AND CAPITAL DURING THE FORMATION OF LABOR LAW IN RUSSIA

A. Kudrin

Perm National Research Polytechnic University, Perm, Russian Federation

© CC BY Кудрин А. С., 2025.

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Perm Branch, Perm, Russian Federation
e-mail: antoune@yandex.ru

Received by the editorial office 30.08.2025

Revised by the author 16.09.2025

Accepted for publication 30.09.2025

Abstract

Aim. To assess the legal interaction between the state, hired labor, and capital during the formation of domestic labor law.

Methodology. An analysis of the features of interaction between the state, hired labor and capital in the late 19th – early 20th centuries is conducted.

Results. It is shown that collective agreements were the only positive form of interaction during the period under review. It is noted that during that period, a distinctive feature of the state's legal interaction with other actors of social power in the sphere of labor was the absence of one of the most important actors of social power that was a worker represented by his or her representatives.

Research implications consist in the substantiation that the use of historical experience in the legal regulation of social relations in the sphere of hired labor, primarily collective bargaining, can lead to the creation of a unified model of social interaction between actors of social power that adequately reflects the current state of social and labor relations in Russia.

Keywords: collective agreement, legal interaction, labor relations, state, employers, employees

For citation:

Kudrin, A. S. (2025). On The Collective Agreement as a Positive Form of Interaction Between the State, Wage Labor and Capital During the Formation of Labor Law in Russia. In: *Moscow Juridical Journal*, 3, 39–46. DOI: 10 18384/2949-513X-2025-3-39-46.

Введение

Изучение зарождения коллективно-договорных отношений в дореволюционной России позволяет выявить исторические основы современной системы социального партнёрства и понять эволюцию трудового права в отечественной правовой традиции. При этом, несмотря на отсутствие правового регулирования института коллективных договоров в Российской империи, их спонтанное возникновение в результате стачечной борьбы представляет собой уникальный феномен, демонстрирующий саморегулирующийся характер трудовых отношений в условиях противодействия со стороны капитала и фабрикантов.

Анализ этого периода имеет прикладное значение для понимания причин несовершенства социального диалога в современных условиях, поскольку традиции коллективного регулирования труда формировались в условиях отсутствия нор-

мативного регулирования и государственного противодействия профсоюзному движению.

Следует отметить, что заявленная тема недостаточно изучена в отечественной правовой науке, что обуславливает потребность в системном исследовании.

Проблеме коллективно-договорного регулирования в России в начале XX в. были посвящены работы ряда учёных, в частности В. И. Ленина, П. Н. Столпянского, в дальнейшем в советский период – Н. Г. Александрова, А. Д. Зайкина и др. В настоящее время ряд аспектов заявленной темы исследования затронут в научных трудах российских и зарубежных авторов – А. М. Куренного, К. Н. Гусова, А. М. Лушниковой, П. Г. Давидюка, Е. А. Волк.

Целью исследования является комплексный анализ генезиса, правовой природы и практического функционирования коллективных договоров в Российской империи в контексте развития фабрично-

го законодательства и рабочего движения конца XIX – начала XX вв.

Задачами исследования выступают рассмотрение правовых и социально-экономических предпосылок возникновения коллективных договоров в царской России, включая анализ ограничений, накладываемых на профсоюзную деятельность и стачечное движение, анализ взаимосвязи между развитием фабричного законодательства (1882–1914 гг.) и формированием практики коллективно-договорного регулирования в России и за рубежом, а также оценка исторического значения коллективных договоров дореволюционного периода для становления отечественного трудового права.

Особенности взаимодействия наёмного труда и капитала

Коллективные договоры в царской России представляли собой относительно редкое, но крайне значимое явление в контексте развития трудового законодательства и рабочего движения конца XIX – начала XX вв. До революции 1917 г. правовая система Российской империи не предусматривала института коллективных трудовых соглашений в современном понимании: государство не регулировало напрямую отношения между работниками и работодателями, а профсоюзы и профессиональные объединения формально находились под запретом [1, с. 8–9].

При этом рабочий оставался коллективной личностью, ощущал себя частью своеобразной «рабочей семьи» и предпочитал коллективные формы участия в общегородских организациях индивидуальным. Трудовой коллектив не включал в свой состав представителей администрации, противостоял им как единое целое и видел в них основное препятствие в реализации своих прав. Характер отношения администрации к рабочим вызывал в «рабочей семье» не только протест, но и стремление вернуть утраченное человеческое достоинство, которое у бывших крестьян было неразрывно связано с правом на участие

в управлении трудовым процессом, с выполнением не только исполнительных, но и распорядительных функций.

Вмешательство рабочих в управление производством объективно заключало в себе 2 противоположные тенденции – разрушительную и созидательную. В общем, негативное отношение российских предпринимателей к рабочему самоуправлению вызывало озлобленность у рабочих, способствовало преобладанию в рабочем движении разрушительной тенденции [2, с. 156–157].

Тем не менее активизация рабочего движения, особенно в промышленно развитых регионах – Санкт-Петербурге, Москве, Лодзе и особенно Баку, – привела к возникновению практики заключения договоров между представителями капитала и объединениями работников, возникавшими в ходе забастовок. Такие договоры, не имея формального юридического статуса, тем не менее обладали значительной социальной и политической силой, поскольку опирались на массовую поддержку трудящихся и угрозу повторного прекращения работ [3, с. 113–114].

Наиболее ярким и исторически значимым примером стал коллективный договор, подписанный 30 декабря 1904 г. в Баку после всеобщей стачки на нефтяных промыслах. Этот документ получил в народе и революционной прессе название «мазутная конституция» и включал в себя широкий спектр требований: сокращение рабочего дня до 8 ч. (в то время как законодательно разрешённая продолжительность составляла 11,5 ч.), повышение заработной платы, отмену штрафов, улучшение санитарных условий труда, введение оплачиваемых отпусков, обязательное участие рабочих в рассмотрении конфликтов и даже создание рабочей инспекции.

По своей сути коллективный договор выступал не просто соглашением сторон, а специальным правовым актом, в котором работники добились признания себя и своих представителей полноценными субъектами права в трудовых отношениях, обе-

спечивали гарантии в сфере оплаты труда и в других социальных вопросах [4, с. 189].

После событий 1905 г., вызванных Всероссийской политической стачкой и последующим Манифестом 17 октября, существовавшие государственные ограничения на рабочие организации ослабли. Хотя официальное признание профсоюзов произошло лишь частично и носило скорее фактический, чем юридический характер, именно в 1905–1907 гг. наблюдался значительный рост случаев заключения коллективных договоров – в тяжёлой промышленности, текстильной и металлообрабатывающей отраслях, на железнодорожном транспорте. Эти договоры варьировались по содержанию: от минимальных требований (повышение зарплаты, отмена штрафов) до более сложных конструкций, включавших механизмы урегулирования конфликтов, участие в управлении производством и создании паритетных комиссий [5, с. 24–25].

Следует отметить, что потребность появления коллективного договора как вида нормативного соглашения обусловлена и тем, что первоначально возникла необходимость заключать коллективные договоры между нанимателями и наёмными работниками в целях урегулирования острых конфликтов, а лишь затем понятие и порядок заключения таких договоров были закреплены в законодательстве [6, с. 11].

Однако важно отметить, что подобная практика оставалась фрагментарной и локальной. Отсутствие централизованного правового регулирования, постоянное давление со стороны властей, репрессии в периоды политической реакции (особенно после 1907 г.) и сопротивление со стороны предпринимателей значительно ограничивали распространение коллективных договоров. В большинстве случаев такие договоры действовали лишь временно – до следующего кризиса или вмешательства полиции, которая часто разгоняла рабочие комитеты и арестовывала их лидеров [7, с. 23–24].

В этой связи интересно показать контраст с развитием института коллектив-

ных договоров в Западной Европе и США в аналогичный период. Так, в Германии, где профсоюзное движение получило юридическое признание ещё в 1890-х гг. (после отмены «Закона против социалистов»), коллективные договоры к началу XX в. уже функционировали как устойчивый механизм регулирования трудовых отношений. Особенно ярко это проявилось в горнодобывающей и металлургической промышленности Рура, где с 1890-х гг. действовали отраслевые тарифные соглашения, заключаемые между централизованными объединениями работодателей и профсоюзов. Немецкая модель отличалась высокой степенью институционализации: наличие паритетных комиссий, чётких процедур разрешения споров и даже элементов совместного управления (например, в рамках «производственных советов» после 1918 г.) [8, с. 409–410].

В Великобритании в рассматриваемый исторический период коллективные договоры развивались в рамках компаративистской традиции, где государство изначально занимало позицию невмешательства, предоставляя сторонам свободу договариваться. Уже с 1870-х гг. в таких отраслях, как угольная промышленность и судостроение, сложились устойчивые практики заключения отраслевых соглашений. Основным отличием британской модели стало признание коллективных договоров как юридически обязательных (хотя и не всегда подлежащих принудительному исполнению через суды), что создавало устойчивую основу для социального диалога¹.

При этом интересно отметить, что в США развитие коллективных договоров происходило позже и в более конфликтной форме. И только с принятием федерального закона о трудовых отношениях уже в 1930-е гг. (Wagner Act, 1935) коллективные договоры были не просто легализованы, но и служили основным источником правового регулирования трудовых

¹ Петров А. Я. Социальное партнёрство в сфере труда: история, теория, право: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2026. 348 с.

отношений, что позволило перейти от стихийных забастовок к системе регулярных переговоров между сторонами¹.

Тем самым, если в западных странах коллективные договоры становились элементом трипартизма (государство – работодатели – работники) и встраивались в систему государственного управления общественными отношениями в сфере труда, то в Российской империи они оставались маргинальным, эпизодическим и репрессивным явлением. Отсутствие чёткой нормативной основы, политической воли к социальному компромиссу и зрелых представительных органов со стороны работников и работодателей не позволяло институту коллективных договоров перейти от формы протеста к форме регулирования.

Тем не менее именно в царской России, вопреки отсутствию демократических институтов и жёсткому авторитарному режиму, зародились элементы современных трудовых отношений, включая вопросы социально-партнёрских отношений, и, следовательно, возникла острая необходимость в их правовом регулировании для обеспечения общественной стабильности.

Рассматривая данную проблему, В. В. Громан полагал, что «разбросанность законоположений о найме рабочих по отдельным частям Свода Законов и затруднительность благодаря этому пользования этими законоположениями, к тому же весьма часто затерянными среди постановлений, к вопросу о найме рабочих ни прямого, ни косвенного отношения не имеющих, побудили Государственную Канцелярию выделить упомянутые узаконения и объединить их в особом Уставе о промышленном труде...»².

¹ Батусова Е. С., Базыкин А. Е., Казаков С. О.; Международное и зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2026. 172 с.

² Громан В. В. Устав о промышленном труде: (Св. зак. т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1-228 и 541-597) с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего сената и административных установлений, приложениями и указателями, алфавитным, предметным и сравнитель-

Важно отметить, что становлению и развитию фабричного законодательства в разное время были посвящены различные научные работы, в т. ч. диссертации, касающиеся отельных аспектов взаимодействия субъектов социальной власти [9, с. 7]. Показательно при этом, что современные учёные также достаточно высоко отмечают уровень развития формирующегося в тот период времени трудового права и проявления взаимодействий различных его субъектов. Они указывают, на то, что, несмотря на отсутствие единого трудового кодекса и системного законодательства в современном понимании, в начале XX в. в Российской империи начали складываться правовые нормы, регулирующие отношения между работодателями и наёмными работниками. Это было обусловлено как ростом промышленного производства, так и усиливающимся рабочим движением, требовавшим защиты своих интересов [10, с. 116].

В то же время, по словам П. Н. Столпянского, реформирование фабрично-заводского законодательства повлекло за собой значительный рост промышленности в стране, и в г. Санкт-Петербурге в частности. Так, например, «с 234 фабрик и заводов с 19 324 рабочими и с 36 373 тыс. руб. оборота в 1862 г. петербургская промышленность достигла в 1914 г. 582 фабрик, 160 013 рабочих и 575 570 тыс. руб. оборота... мы увидим: число промышленных заведений увеличилось в 2 раза; число рабочих – почти в 10 раз; сумма оборота – тоже в 10 раз» [11, с. 112].

Невзирая на попытки государства регулировать отношения между трудом и капиталом, условия труда и быта рабочих оставались тяжёлыми. Рабочее движение, ещё не будучи реальной силой, было не в состоянии отстаивать свои интересы. Правительство прибегало ко всевозможным способам и методам борьбы с революционным движением. В конце XIX – начале XX вв. оно продолжало усиливать репрессивные меры.

ным постатейным [1915] [Электронный ресурс]. URL: <https://minfin.gov.ru/>. (дата обращения: 26.08.2025).

В. И. Ленин в этой связи отмечал: «Аресты приняли необычайные размеры, тюрьмы переполнены. Хватают интеллигентов, мужчин и женщин, хватают и массами высылают рабочих. Едва ли не каждый день приносит известия о новых и новых жертвах полицейского правительства, в бешенстве набросившегося на своих врагов. Правительство задалось задачей не дать окрепнуть и встать на ноги новому течению русского революционного движения» [12, с. 467].

Между тем рост рабочего движения заставил царское правительство наряду с усилением репрессий изыскивать более гибкие формы борьбы с ним. При одобрении руководства страны министерство внутренних дел с целью отвлечь рабочих от революционного движения и его деполитизации предложило разрешить создание легальных рабочих организаций, деятельность которых направлялась бы департаментом полиции. Одним из инициаторов создания таких организаций был жандармский полковник, начальник Московского охранного отделения С. В. Зубатов. Сущность такого подхода по отношению к рабочему классу и получившего название «зубатовщины», В. И. Ленин охарактеризовал следующим образом: «Со стороны правительства – это сознательное заигрывание, подкуп и развращение, одним словом, система, получившая название "зубатовщины". Обещание более или менее широких реформ, действительная готовность осуществить крохотную частичку обещанного и требование за это отказать от борьбы политической, – вот в чём суть зубатовщины» [13, с. 37].

Хотя «зубатовщина» на короткое время и способствовала определённой стабилизации отношений на отдельных фабриках и заводах, в целом она оказалась неэффективной: работники осознавали ограниченность экономических уступок без политических свобод, а революционные партии, большевики главным образом, активно разоблачали проправительственные профсоюзы как инструмент полицейского манипулирования.

Сущность этой политики заключалась в попытке отвлечь рабочих от революционной борьбы посредством создания легальных, контролируемых властями рабочих организаций, ориентированных исключительно на экономические требования.

Заключение

Таким образом, динамичный и противоречивый характер социальных трансформаций конца XIX – начала XX вв. привёл к кардинальной трансформации исходных основ регулирования социально-трудовых отношений в Российской империи.

Ускоренное развитие промышленности при сохранении низкого уровня социальной защищённости работника и увеличении степени и объёма его эксплуатации обусловили нарастающий кризис традиционных форм взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений. Ключевым фактором, усугублявшим этот кризис, стала неготовность субъектов социальной власти – как со стороны работодателей, так и со стороны государственных институтов – к выстраиванию социально-партнёрских, отношений, обусловленная как отсутствием соответствующего исторического опыта, так и нежеланием адаптироваться к новым социально-экономическим реалиям.

Тем не менее именно в этот период зарождались первые элементы договорного регулирования трудовых отношений, которые позже, в советский и постсоветский периоды, легли в основу формирования полноценного института коллективных договоров.

Несмотря на фрагментарность и отсутствие полноценного правового регулирования, коллективные договоры второй половины XIX – начала XX вв. имели важное практическое значение: они демонстрировали возможность перехода от авторитарной модели управления трудом к более демократической и социально справедливой, основанной на взаимных обязательствах сторон.

Этот исторический опыт, несмотря на свою ограниченность в части правового регулирования и защиты интересов работников, представляет собой определённый прецедент, который в последующие эпохи подвергался то идеологической репрессии (в советский период, когда коллективные договоры были заменены директивами «социалистическими обязательствами трудящихся»), то формальному воспроизводству без реального содержания (в позднесоветский период), и лишь в 1990-е гг. – после принятия Трудового кодекса РФ¹ – начал обретать черты самостоятель-

ного элемента правового регулирования и источника трудового права².

Возвращение к истокам – не в смысле повторения ошибок прошлого, а в качестве осмысления исторических возможностей и ограничений – позволяет выстроить более устойчивую и успешную модель социального партнёрства в XXI в. Коллективный договор, таким образом, перестаёт быть архаичным атрибутом индустриальной эпохи и становится динамическим инструментом развития нормальных и экономически эффективных отношений между работниками и работодателями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Татарникова С. Н. Коллективный договор. Разработка, заключение, контроль за выполнением: учеб. пос. М., 2024. 174 с.
2. Михайлов Н. В. Самоорганизация трудовых коллективов и психология российских рабочих в начале XX в. // Рабочие и интеллигенция России в эпоху реформ и революций, 1861 – февраль 1917 г. СПб., 1997. С. 149–165.
3. Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М.: Гос. Изд-во юрид. лит., 1949. 432 с.
4. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 256 с.
5. Давидюк П. Г. История профсоюзного движения в Беларуси. Минск: ФУАинформ, 2005. 416 с.
6. Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве. Минск, 2013. 164 с.
7. Зайкин А. Д. Коллективный договор, его сущность и назначение // Международно-правовые стандарты в области социально-трудовых прав и свобод граждан и возможность их трансформации в законодательство Республики Казахстан: мат-лы конф. Алматы, 2003. С. 23–24.
8. Коваленко Е. В., Тарновский А. А. Исторические аспекты формирования профсоюзов как социального института в России и за рубежом // Образование и право. 2023. № 8. С. 408–413.
9. Васильев Д. А. Фабричное законодательство России конца XIX – начала XX вв.: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. 168 с.
10. Лушников А. М. Становление и развитие науки трудового права и права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX вв.). Ярославль, 2001. 150 с.
11. Столпянский П. Н. Жизнь и быт петербургской фабрики за 210 лет её существования. Ленинград, 1925. 199 с.
12. Ленин В. И. К Петербургским рабочим и социалистам от «союза борьбы» // Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 5. М.: Политиздат, 1967. 677 с.
13. Ленин В. И. Политическая борьба и политиканство // Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 7. М.: Политиздат, 1967. 653 с.

REFERENCES

1. Tatarnikova, S. N. (2024). *Collective Agreement: Development, Conclusion, Control Over Implementation*. Moscow (in Russ.).
2. Mikhailov, N. V. (1997). Self-Organization of Labor Collectives and Psychology of Russian Workers at the Beginning of the 20th century. In: *Workers and Russian Intelligentsia in the Era of Reforms and Revolutions, 1861 – February 1917*. St. Petersburg, 149–165 (in Russ.).
3. Alexandrova, N. G., ed. (1949). *Soviet Labor Law*. Moscow: Yuridicheskaya literatura publ. (in Russ.).
4. Gusova, K. N., ed. (2010). *Labor Contracts in the Field of Labor Law*. Moscow: Prospect publ. (in Russ.).
5. Davidyuk, P. G. (2005). *History of the Trade Union Movement in Belarus*. Minsk: FUAinform publ. (in Russ.).

¹ Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. М.: Проспект, 2024. С. 169–170.

6. Volk, E. A. (2013). *Normative Agreements in Labor Law*. Minsk (in Russ.).
7. Zaikin, A. D. (2003). Collective Agreement, Its Essence and Purpose. In: *International Legal Standards in the Field of Social and Labor Rights and Freedoms of Citizens and the Possibility of Their Transformation into the Legislation of the Republic of Kazakhstan*. Almaty, pp. 23–24 (in Russ.).
8. Kovalenko, E. V. & Tarnovsky, A. A. (2023). Historical Aspects of the Formation of Trade Unions as a Social Institution in Russia and Abroad. In: *Education and Law*, 8, 408–413 (in Russ.).
9. Vasiliev, D. A. (2001). *Factory Legislation of Russia of the Late 19th – Early 20th Centuries*: [dissertation]. Moscow (in Russ.).
10. Lushnikov, A. M. (2001). *Formation and Development of the Science of Labor and Social Security Law in Russia (Second Half of the 19th – Beginning of 20th Centuries)*. Yaroslavl (in Russ.).
11. Stolpyansky, P. N. (1925). *Everyday Life of the St. Petersburg Factory During 210 years of Its Existence*. Leningrad (in Russ.).
12. Lenin, V. I. (1967). To the Petersburg Workers and Socialists from the “Union of Struggle.” In: Lenin, V. I. *Complete Works. Vol. 5*. Moscow: Politizdat publ. (in Russ.).
13. Lenin, V. I. (1967). Political Struggle and Politicking. In: Lenin, V. I. *Complete works. Vol. 7*. Moscow: Politizdat publ. (in Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Кудрин Антон Сергеевич (г. Пермь) – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры государственного управления и истории Пермского национального исследовательского политехнического университета; доцент юридического факультета Пермского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации;
ORCID: 0009-0007-0767-1623; e-mail: antoune@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Anton S. Kudrin (Perm) – Cand. Sci. (Law), Assoc. Prof., Department of Public Administration and History, Perm National Research Polytechnic University; Faculty of Law, Perm Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration;
ORCID: 0009-0007-0767-1623; e-mail: antoune@yandex.ru