

DOI 10.15593/2224-9354/2018.2.8

УДК 349.2(470-571)

М.А. Геташвили, Г.В. Разинский

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Рассмотрены становление и трансформация российского трудового законодательства, связанные как с общемировыми тенденциями в данной сфере, так и внутригосударственными изменениями политической, экономической и социальной ситуации. Выделены основные правовые показатели реформирования социально-трудовых отношений, указывающие на вектор целей и задач государства в конкретные исторические периоды: на протяжении столетия было рассмотрено и принято четыре кодификации в трудовой сфере. В каждом нормативно-правовом акте о труде проанализированы особенности принятия, содержания и основные отличия от предыдущих кодексов трудового законодательства. Одновременно описана деятельность наемных работников по защите своих прав в период первой трети XX века, заключающаяся в основном в массовых протестах, в большинстве связанных с материальными факторами – невыплата или задержка оплаты труда, а также требовании увеличения длительности рабочего времени и получении разрешения на возможность дополнительного заработка. С помощью контент-анализа проанализированы ключевые элементы содержания конкретных кодексов законов о труде, выявляющие переходы и их попытки переходов к системе социального партнерства: «профессиональные союзы и объединения», «права и обязанности работника», «трудовые права женщин и несовершеннолетних», «роль государства в решении трудовых проблем», «вознаграждение за труд», «трудовой договор», «коллективный договор», «конфликтные комиссии», «забастовки». Выделены проблемы современных социально-трудовых отношений (СТО) в России, основной из которых является длительный период изменения ценностных ориентаций и установок сторон СТО от патерналистских воззрений к социально-партнерским представлениям о ролях государства, работодателей и наемных работников в рыночной экономике.

Ключевые слова: трудовое право, социально-трудовые отношения, патернализм, социальное партнерство, профессиональные союзы, защита трудовых прав, противоречие современных социально-трудовых отношений.

Государственные попытки регулирования социально-трудовых отношений в России, так же как и на Западе, начались с появления системы наемного труда. Отношения между работодателем и наемным работником изначально строились без вмешательства государства, основываясь на частнодоговорных отношениях. В Европе в период развития производительных сил (XIV век), связанный с зарождением науки и технологий, возникают первые цеха и с их появлением начинается нормирование трудового процесса. Одним из центральных институтов, принимавших участие в создании и регулировании

© Геташвили М.А., Разинский Г.В., 2018

Геташвили Мария Андреевна – старший преподаватель кафедры «Социология и политология» ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: mgetat@mail.ru.

Разинский Геннадий Вениаминович – ст. научный сотрудник, завлабораторией социологии ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: labsoc@pstu.ru.

трудовых норм, становится религия, естественным образом продолжая историческую традицию патерналистских, даже патриархальных, трудовых отношений. Церковь в этот период исполняет роль флагмана в установлении минимального рабочего времени, максимально возможной оплаты труда и дней религиозных праздников, запрещенных для работы.

Эпоха Нового времени приносит дальнейшее развитие науки и техники, породивших индустриализацию, массовое внедрение механизмов и машин в трудовой сфере, урбанизацию, демографический рост, секуляризацию, включение женщин в состав рабочей силы, распространение либеральных идей, свободу трудового договора. Но несмотря на государственные инициативы защиты прав работников (требования к их обучению – для ремесленников, ежегодное установление МРОТ, длительности рабочего времени, судебное разрешение трудовых споров), положение наемных работников в обозначенный исторический период ухудшается по различным причинам, а именно: диктат работодателя, владеющего всеми средствами производства; высокая конкуренция на рынке труда, связанная, в том числе, с возрастающей урбанизацией и механизацией производства, при которой отпадает надобность в длительном получении профессиональных навыков; отсутствие системного подхода к трудовым отношениям между работником и работодателем. Вследствие такого социально-экономического неравенства между субъектами социально-трудовых отношений (СТО), социологи, экономисты, философы, историки, государственные деятели XIX столетия поднимают вопрос о важности выделения труда как особого товара на рынке, требующего особого подхода в системе правового регулирования. Основоположницей отрасли трудового права является Англия – именно она впервые издает акты фабричного законодательства, ограничивающие эксплуатацию детского труда, разрешающие создание коалиций рабочих, добровольную регистрацию профсоюзов, отменяющие судебное преследование за проведение забастовок, внедряющие коллективные договоры и создающие конфликтные комиссии по трудовым спорам.

В России до середины XIX века формируются лишь предпосылки для создания трудового законодательства. Первой отечественной государственной нормой в данной сфере считается утвержденное в 1835 году «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» [1, с. 261]. Данное Положение, как и уточняющие его Положения, выпущенные в 1845 и 1861 годах, носили лишь руководящий характер, по существу не влияющий на реализацию СТО, так как в них не были задекларированы санкции для работодателей, а вольнонаемных работников в этот период насчитывалось немного, следовательно, рынок труда на тот момент не являлся особо значимой проблемой для общества и государства. Лишь отмена крепостного права привела к становлению широкого слоя свободнонаемных лиц и развитию наемных трудовых отношений.

В 80-е годы XIX века в России было принято несколько законов, декларирующих нормы труда детей и женщин, но это привело к протесту работодателей и самих работников, боявшихся потерять заработки и место работы. Но основой для института трудовых отношений становится закон от 1886 года «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимном соглашении фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» [2, с. 228], при помощи которого государство попыталось защитить интересы наемных работников от произвола работодателей. Впервые были установлены формы и правила заключения договора найма, нормативы форм и сроков выплат заработной платы, порядок взысканий и вычетов. Работодатели и работники несли разную ответственность за нарушения при расторжении трудового договора: первые – административную и гражданскую, тогда как вторые – вплоть до уголовной, что свидетельствует о сохраняющейся системе господства в сфере наемного труда. Предусматривалось уголовное наказание наемных работников и за попытки устроить забастовки и стачки. Но при этом у работников появилось право через суд требовать расторжения договора или выплаты заработной платы, что, на наш взгляд, является попыткой становления системы социального партнерства. Закон предусматривал создание фабричных инспекций, осуществлявших надзор за исполнением трудового законодательства непосредственно на фабриках, но этот институт отлично функционировал лишь в случаях предотвращения массовых беспорядков, во всех остальных ситуациях инспекции сталкивались с противодействием фабрикантов или недовольством рабочих, не допускаемых государством к договорной системе труда. По этой причине в 1903 году появляется новый правовой акт, регламентирующий учреждение в трудовых коллективах старост, уполномоченных взаимодействовать как с государством, так и с работодателями по поводу трудовых отношений, что способствовало развитию профессиональных товариществ на отдельных предприятиях. К 1904 году таких обществ насчитывалось по всей стране около 1000, в которых состояло около 70 000 рабочих и служащих. К примеру, в горнозаводской отрасли почти за полвека было организовано по территориальной принадлежности 18 горнозаводских товариществ, в которые к 1904 году входило почти 11 000 рабочих [3, с. 318].

В 1905 году социально-экономическое и политическое положение России породило массовое протестное движение, вылившееся в первую русскую революцию. Данные о забастовочных движениях (рис. 1), собранные фабричными инспекторами за 1895–1914 годы, подтверждают, в том числе, постоянно возрастающую активность рабочих по защите своих прав в этот период (рис. 1).

Социально-политические перемены, становление парламентаризма и демократических начал, зачатки института представительства рабочих явились катализаторами развития массового профсоюзного движения, т.е. полной легализацией профессиональных обществ и регламентацией собраний и митингов, одобренных законодательством в 1906 году [5]. Период начала XX века

в России характеризуется стремлением ограничить абсолютизм господства и произвол действий фабрикантов и прочих работодателей по отношению к наемным работникам, т.е. формированием системы защиты их прав. Следующим важным шагом государства становится принятие в 1913 году Устава о промышленном труде, послужившего основой для современного российского трудового законодательства и содержавшего ограничения женского и детского труда, страхование от несчастных случаев и выплаты в случае заболеваний, закреплявшего основания расторжения трудового договора как работодателями, так и работниками. Конечно, в реальности данные нормативы не срабатывали по множеству как объективных причин (внутреннее и внешнее состояние дел государства), так и субъективных – сами работники не настаивали на реализации своих прав в силу патерналистской трудовой культуры (традиции, согласие на меньший, но стабильный заработок, боязнь увольнения, надежда на милость работодателя и пр.).

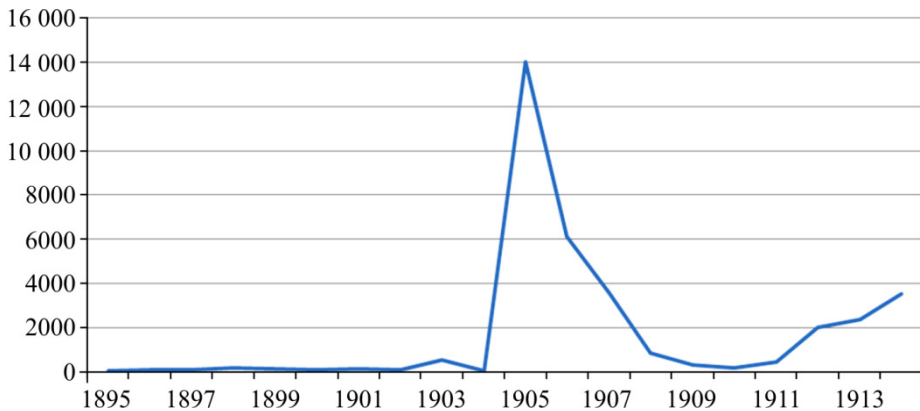


Рис. 1. Сравнительная напряженность забастовочного движения, число забастовок [4]

Таким образом, на протяжении полувека до революции 1917 года мы можем наблюдать попытки становления системы социального партнерства в отечественном трудовом законодательстве, легализующей возможности защиты своих прав самими работниками различными способами (от трудовых комиссий и инспекций, судебных разбирательств до стачек и митингов) и введение ограничений вседозволенности работодателей. Впоследствии данную идею продолжают советские власти, издавшие КЗоТ в декабре 1918 года. Советское трудовое законодательство строится на всеобщей трудовой занятости с «широким самоуправлением трудящихся под руководством Центральной советской власти» [6]. Принятие данного нормативно-правового акта, на наш взгляд, является шагом назад в развитии системы трудового законодательства – вопреки заявленной революционной идеологии произошел переход от попыток становления со-

циального партнерства к патернализму. Сознание и поведение рабочих еще не успели адаптироваться к возможности защиты своих прав, преобладание патерналистской культуры советские власти использовали для ее трансформации в культуру государственного патернализма. Обязанности, накладываемые советской властью на каждого гражданина: все должны трудиться, безработные не имеют права уклоняться от предлагаемых вакансий, милитаризация труда (введение всеобщей обязательной трудовой повинности, дифференцировавшейся по классовому признаку), запрет на дополнительные заработки, уравнительная оплата труда, создание дисциплинарных товарищеских судов – недалеко ушли от системы крепостного права и накладывали административные либо уголовные санкции на нарушителя. Показателем защиты прав трудящихся в данной правовой норме является право профсоюзов представительства и защиты работника через отделы труда, рассматривающие трудовые споры и конфликты, разрешающие или запрещающие работнику увольняться (отражение абсолютной трудовой зависимости), а также замена системы социального страхования государственным социальным обеспечением. Объяснение такого авторитарного подхода кроется в непростой политической и социально-экономической ситуации того переходного периода в жизни страны. Гражданская война, разруха, деурбанизация вынудили правительство применять авторитарные меры в трудовой сфере, но и этих мер было недостаточно, поэтому в помощь трудящимся были организованы «трудовые армии», которые оказались временным явлением и через пару лет были расформированы.

Следующим этапом реформирования трудового законодательства в России становится принятие КЗоТ РСФСР в 1922 году [7], который обеспечивал возврат к большим свободам для наемных работников. Данный закон включал в себя возможность для субъектов СТО заключения договорных отношений, отменял уравнительную оплату труда и вводил понятие минимума оплаты, обозначал и внедрял массовое заключение колдоговоров, инициировал появление расценочно-конфликтных комиссий и паритетного разрешения трудовых споров, ограничивал действия нанимателей при увольнении работника, прописывал требования к санитарно-промышленным, техническим условиям работы и охране труда, вводил нормативы организации и деятельности профессиональных союзов на предприятиях, учреждениях и хозяйствах. Возможность защиты своих прав работниками подтверждается количеством протестов и конфликтов на предприятиях – за 11 лет было зафиксировано 4079 трудовых конфликтов на 2257 государственных, 12 кооперативных, 216 частных и 164 арендованных предприятиях (рис. 2).

В 2147 случаях (52,6 % от общего количества конфликтов) требования рабочих были удовлетворены полностью или частично, в 978 (23,9 %) – не удовлетворены, а в 24 (0,59 %) конфликтах дело было передано на рассмотрение в трудовые конфликтные органы.

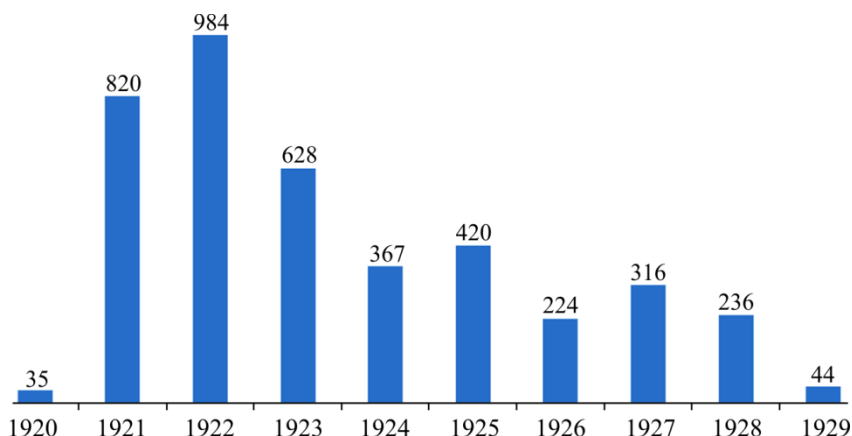


Рис. 2. Динамика трудовых конфликтов на промышленных предприятиях России (1918–1929 годы) [8]

Преобладающей формой трудовых конфликтов того периода стали стачки (98 % от общего количества конфликтов), и примерно в равной степени рабочие применяли такие методы протеста, как собрания и митинги и «итальянские забастовки». В половине случаев длительность конфликтов неизвестна, в четверти случаев (1277) их длительность составляла один-два дня, 730 протестов длились от 3 до 10 дней, длительностью до месяца (от 12 до 30 дней) в тот период было зафиксировано 85 конфликтов. Среди самых длительных и/или масштабных конфликтов 30-х годов XX века можно выделить следующие:

- стачка в Тульской губернии на строительстве железнодорожной ветки в 1922 году, в которой с ведома профсоюза принимало участие 580 работников (100 %) в течение 78 дней по причине «невыплаты, задержки выплаты зарплаты/аванса». По итогам «простоя» предприятие потеряло вдвое больше, чем выплатило задержанной оплаты труда;

- в 1923 году по постановлению профсоюза в течение 60 дней на Борисовском стекольном заводе в Тверской области проходила стачка, в которой участвовало 90 % работников предприятия. Забастовщики создали стачечный комитет и привлекли владельцев к суду, после чего их требования по невыплате заработной платы частично были удовлетворены, а дни забастовки были оплачены им из средств профсоюза;

- стачка в Киевской области на предприятии по производству чернил в 1926 году, которая была инициирована постановлением профсоюза и продолжалась 48 дней по причине невыплаты (задержки) заработной платы. Требования всех 14 работников этого предприятия удовлетворены не были, а пособие за дни забастовки выплатил профсоюз.

Постепенно, в течение десятилетия, в связи с проведением политики «большого скачка» социально-партнерские возможности заменялись жесткими правилами трудового подчинения, появилась новая форма трудовой по-

винности – «производственная необходимость», возвращаются внеэкономические формы принуждения к труду, например, за «злостное нарушение трудовой дисциплины» следует уголовное наказание. С начала 30-х и почти до конца 50-х годов фактически перестают заключаться колдоговоры, а профсоюзы становятся частью бюрократической структуры, чьей задачей было не допустить проявления инициативы в трудовой сфере профессиональных групп. «Крепостническая зависимость» колхозников выражалась во внедрении практики трудодней, отсутствии отпусков, больничных, пенсий, не говоря уже о создании и поддержании для них условий труда и его охраны. В октябре 1940 года советской властью вводится «мобилизация в промышленность» выпускников училищ и ФЗО, которая обязывает их отработать на конкретном предприятии в течение 4 лет. Данная система абсолютного господства государства в сфере труда становится полезным каркасом для усиления контроля на предприятиях в военное время и возвращения системы милитаризации труда. Изучая реформирование трудового законодательства в военные периоды, Н.Г. Александров выделил особый тип трудовых правоотношений – в форме гражданской повинности [9, с. 57], вменяемой государством посредством угроз, приверженности идеологии и обещания минимальных жизненных гарантий.

В послевоенное время возникает понимание того факта, что трудовое законодательство носит «антирабочий» характер и становится очевидно, что необходимо провести реформы, направленные на гуманизацию труда. Так, снова были расширены права профсоюзов, возобновила свою работу система разрешения трудовых споров, вернулось право работника самостоятельно решать вопрос расторжения трудового договора. Вернулись нормативы трудовой деятельности для несовершеннолетних и женщин, появилась дифференциация по пенсионному возрасту. До 1971 года было принято множество поправок в существующий кодекс, связанный с точечными улучшениями для наемных работников (повышение минимальной заработной платы, пятидневная рабочая неделя, увеличение отпуска, появление льгот для работников Крайнего Севера и пр.), одновременно велись научные дискуссии по кодификации трудового законодательства.

КЗоТ, принятый в 1971 году [10], четко прописывает правила заключения, изменения и прекращения трудового договора, приравнивает пенсии колхозников к пенсионным выплатам для рабочих и служащих, устанавливает нормы испытательного срока. Впервые были выделены в отдельную главу правила, регулирующие виды, нормативы и содержание труда женщин, беременных женщин и матерей с малолетними детьми. Но данный закон быстро устарел, так как не предусматривал проявление свобод и инициатив работников по защите своих прав. Наоборот, он продолжает традицию предыдущих законов о труде, по огосударствлению профсоюзов, ведущими функциями которых остаются социально-культурное устройство жизнедеятельности ра-

ботников и снижение их протестной активности. Таким образом, патерналистские традиции в трудовом законодательстве продолжают входить в историю государственного переворота 1991 года, вызывая в основном подпольное сопротивление среди работников. Хотя массовые забастовочные движения известны и в этот период [11, с. 159].

Переход к другой экономической и политической системе в 1991 году поставил на повестку дня вопрос о соответствии реалиям новых экономических отношений в трудовой сфере. Однако процесс реформирования трудового законодательства был осложнен противоречивостью политических и социальных сил того времени, приверженностью традициям и патерналистскому сознанию большинства населения, полярными целями и идеями множества социальных групп последнего десятилетия XX века. В 90-е годы было разработано три больших законопроекта о труде: социалистический (главная роль отдана профсоюзам и самоуправлению работников), правительственный (переработанный потомок КЗоТ 1971 года) и договорной (не принятый во внимание, так как не соответствовал уровню менталитета россиян, в большинстве своем еще не адаптировавшихся к рынку труда). Результатом законодательного процесса стало принятие компромиссного Трудового кодекса РФ в 2001 году [12], в основу которого был положен правительственный законопроект.

Контент-анализ российских трудовых кодексов 1918, 1922, 1971 и 2001 годов, проведенный нами, подтверждает попытку перехода в период НЭПа к определенному уровню свободы на рынке труда, к преобладанию договорных трудовых отношений над обязанностями трудиться: в КЗоТе 1918 года слова «договор» и «соглашение» встречаются по одному разу, в Кодексе 1922 года – 120 подобных слов («найм» – 19, «договор» – 65, «соглашение» – 36 раз), 1971 года – 115 повторений (в основном понятие «договор»), а в 2001 году понятие «договор» встречается в 979 случаях. Одновременно в 1922 году снижается употребление понятий «трудовая книжка» (в 1918 году оно встречается 16 раз, а в 1922 году – 4 раза), «трудовая повинность» (в 1918 году – 10 словосочетаний, в 1922 году – 6 словосочетаний, а в 1971 и 2001 годах исчезает из трудового законодательства). Борьба с безработицей и тунеядством, заявленная в Кодексе 1918 года, привела к тому, что в период НЭПа правительство перестало регулировать данную сторону трудовых отношений: понятие «безработный» в КЗоТе 1918 года встречается 27 раз против 6 упоминаний в КЗоТе 1922 года и по одному разу в Кодексах 1971 и 2001 годов, а понятие «распределение рабочей силы» – 21 раз в 1918 году, 1 раз в 1922 году и не упоминается в 1971 и 2001 годах. В трудовом законодательстве 1922 года впервые появляются понятия «коллективный договор» (41 слово), «расторжение договора работником» (8 словосочетаний), «компенсация, защита, гарантии» (встречаются 10 раз); в 1971 году эти

понятия встречаются 57, 17 и 61 раз соответственно; в 2001 году – 334, 52 и 320 упоминаний соответственно; понятия «забастовка» и «митинг» появляются лишь в Кодексе 2001 года и упоминаются 63 раза.

Данное изучение понятий, раскрывающих суть развития российского трудового законодательства, отнесенных нами к формальным критериям устанавливаемых государством типов трудовых отношений, показывает соответствие нормативных документов социально-политической ситуации, целям и задачам политической власти, уровню свободы в общественных отношениях. Кодекс 1918 года соответствует эпохе военного коммунизма, и основными особенностями в нем являются трудовые повинности и жесткая привязка трудящегося к месту работы, невозможность избежать трудовой деятельности или проявить самостоятельность при поиске рабочего места, в том числе и дополнительного заработка. Эволюция трудового законодательства в 1922 году связана с переходом к большим экономическим и трудовым свободам, но в реальности политика «большого скачка» нивелировала возможности для самостоятельной (или с помощью профсоюзных объединений) защиты прав работников. Трудовой кодекс 1971 года отличается более скрупулезное отношение к деталям: подробнее прописываются как права, так и обязанности трудящихся, больше нормативов вводится для работающих женщин и несовершеннолетних, тщательнее регулируется деятельность органов, занимающихся рассмотрением трудовых споров и т.п. Парадоксальность ситуации в 90-е годы XX века в сфере трудовых отношений состояла в том, что целое десятилетие при смешанной экономической системе взаимодействия в сфере труда регулировались Кодексом советского времени, что, несомненно, наложило отпечаток на восприятие сторонами социально-трудовых отношений своих прав и обязанностей: приверженность «старым» социально-трудовым практикам отчасти воспроизводится и из этого несоответствия. В 2001 году было принято долгожданное новое трудовое законодательство, утверждающее значительное повышение прав и свобод субъектов СТО: большие полномочия профсоюзам, право на забастовку, зависящее от самих субъектов заключение и расторжение договорных отношений, пристальное внимание к трудовым конфликтам, обозначение прав работодателя наравне с правами наемных работников; одновременно с увеличением количества и качества прав вводится и повышение ответственности всех сторон СТО [13, с. 115].

Сравнительный анализ российских законов о труде показал, что к аспектам, носящим преобладающий характер, можно отнести приоритет интересов работника над интересами работодателя, возможность представительской деятельности профсоюзов и развитие условий труда и отдыха работников. Среди особенностей ТК РФ мы выделяем становление институтов социального партнерства, трудовых отношений, субъектов трудовых отношений, появление системы защиты прав и интересов не только работников, но и работодателей,

стремление к достижению согласования интересов трех сторон трудовых отношений (работник, работодатель, государство), переход от макроуровня регулирования трудовой деятельности на индивидуально-договорной уровень.

Исследования современных российских социологов, занимающихся проблемой социально-трудовых отношений, показывают несоответствие ценностных ориентаций и установок [14, с. 11] субъектов СТО и их реальных практик формальному переходу к социально-партнерским трудовым отношениям. Еще одной сложностью, усугубляющей данное противоречие, является информатизация в сфере труда, порождающая «технизацию человека» [15, с. 129] в процессе производства, что, несомненно, способствует воспроизводству патерналистских практик в силу автоматизации производства. Но, с другой стороны, превалирующий «информационный» компонент в структуре компетентностей наемного работника может способствовать его большей адаптации к системе социального партнерства.

Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта № 17-13-59001/ОГОН, финансируемого Российским фондом фундаментальных исследований.

Список литературы

1. Шпаковский Ю.Г., Потапчук И.В. Памятники права. Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму [Электронный ресурс] // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10. – С. 261–262. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/polozhenie-ob-otnosheniyah-mezhdu-hozyavami-fabrichnyh-zavedeniy-i-rabochimi-lyudmi-postupayuschimi-na-onye-po-naumu> (дата обращения: 12.02.2018).
2. Баранов Ю.В. Закон от 3 июня 1886 г. и его применение [Электронный ресурс] // Вестник Московского государственного областного университета. – 2011. – № 3. – С. 228–233. – URL: <http://evestnik-mgou.ru/ru/Articles/Doc/136> (дата обращения: 12.02.2018).
3. Алексеева Л.М. История инакомыслия в СССР: новейший период. – М.: Зацепя, 2001. – 382 с.
4. Свод отчетов фабричных инспекторов за 1900–1914 годы [Электронный ресурс] / сост. разд. А.Ю. Володин // Динамика экономического и социального развития России в XIX – начале XX вв. – URL: http://www.hist.msu.ru/Dynamics/02_lbr.htm (дата обращения: 12.02.2018).
5. О временных правилах об обществах и союзах [Электронный ресурс]: именной высочайший указ правительствующему сенату от 4 марта 1906 г. – URL: <http://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5205/> (дата обращения: 12.02.2018).

6. Кодекс законов о труде 1918 года [Электронный ресурс] // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. Ст. 905. – URL: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm#1 (дата обращения: 12.02.2018).

7. Кодекс законов о труде РСФСР [Электронный ресурс]: принят ВЦИК 30 окт. 1922 г. – URL: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm (дата обращения: 12.02.2018).

8. Трудовые конфликты в промышленности Советской России (1918–1929 гг.) [Электронный ресурс]: база данных: проект поддержки РФФИ: грант № 15-06-09174. – URL: <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/DBASES/Conflicts/index.html> (дата обращения: 12.02.2018).

9. Лушников А.М., Лушникова М.В. Правовое регулирование трудовых отношений в годы Великой Отечественной войны (краткий историко-правовой очерк) // История государства и права. – 2015. – № 9. – С. 55–60.

10. Кодекс законов о труде РСФСР [Электронный ресурс]: принят Верховным Советом РСФСР 9 дек. 1971 г. – URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7723.htm (дата обращения: 12.02.2018).

11. Геташвили М.А. Динамика забастовочного движения в современном российском обществе // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2016. – № 3. – С. 156–166.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: принят Гос. думой 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.02.2018).

13. Разинский Г.В., Геташвили М.А. Культура и патернализм: единство в противоречии // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2017. – № 3. – С. 112–122.

14. Стегний В.Н. Социологический подход к определению категорий «социальные установки» и «ценностные ориентации личности» // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2017. – № 2. – С. 8–17.

15. Оконская Н.К., Ермаков М.А. Специфика социально-экономических отношений информационного общества // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2017. – № 4. – С. 124–132.

References

1. Shpakovskii Iu.G., Potapchuk I.V. Pamiatniki prava. Polozhenie ob otnosheniakh mezhdu khoziaevami fabrichnykh zavedenii i rabochimi liud'mi, postupaiushchimi na onye po naimu [Monuments of law. Regulation on relations between owners of factories and hiring workers]. *Courier of the Kutafin State Law*

University (MSAL), 2017, no. 10, pp. 261–262, available at: <https://cyberleninka.ru/article/v/polozhenie-ob-otnosheniyah-mezhdu-hozyaevami-fabrichnyh-zavedeniy-i-rabochimi-lyudmi-postupayuschimi-na-onye-po-naymu> (accessed 12 December 2018).

2. Baranov Iu.V. Zakon ot 3 iyunia 1886 g. i ego primenenie [The 3rd June 1886 Act and its enforcement]. *Moscow Region State University Bulletin. Serie "Jurisprudence"*, 2011, no. 3, pp. 228–233, available at: <http://evestnik-mgou.ru/ru/Articles/Doc/136> (accessed 12 February 2018).

3. Alekseeva L.M. Istoriia inakomysliia v SSSR: Noveishii period [History of dissent in the USSR. The latest period]. Moscow, Zatsopa, 2001, 382 p.

4. Svod otchetov fabrichnykh inspektorov za 1900-1914 gody [Summary of reports of factory inspectors for the years 1900–1914]. Saint Petersburg, 1902–1915. Ed. A.Iu. Volodin, available at: http://www.hist.msu.ru/Dynamics/02_lbr.htm (accessed 12 February 2018).

5. vremennykh pravilakh ob obshchestvakh i soiuzakh. Imennoi vysochaishii ukaz pravitel'stviuishchemu senatu ot 4 marta 1906 g. [On temporary rules concerning associations and unions. The Decree to the Senate of 4 March 1906], available at: <http://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5205/> (accessed 12 February 2018).

6. Kodeks zakonov o trude 1918 g. [The labor code, 1918], available at: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm#1 (accessed 12 February 2018).

7. Kodeks zakonov o trude RSFSR 1922 g. [The labor code of the RSFSR, 1921], available at: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm (accessed 12 February 2018).

8. Trudovye konflikty v promyshlennosti Sovetskoi Rossii (1918–1929 gg.) [Labour conflicts in Soviet Russia industries (1918–1929)], available at: <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/DBASES/Conflicts/index.html> (accessed 12 February 2018).

9. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Pravovoe regulirovanie trudovykh otnoshenii v gody Velikoi Otechestvennoi voiny (kratkii istoriko-pravovoi ocherk) [Legal regulation of labor relations during the Great Patriotic War (brief historical and legal essay)]. *History of State and Law*, 2015, no. 9, pp. 55–60.

10. Kodeks zakonov o trude RSFSR, 9 dekabria 1971 g. [The labor code of the RSFSR, 9 November 1921], available at: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_7723.htm (accessed 12 February 2018).

11. Getashvili M.A. Dinamika zabastovochnogo dvizheniia v sovremennom rossiiskom obshchestve [Strike movement dynamics in the modern Russian society]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2016, no. 3, pp. 156–166.

12. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii, 30 dekabria 2001 g. [The labor code of the Russian Federation, 30 December 1921], available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed 12 February 2018).

13. Razinskii G.V., Getashvili M.A. Kul'tura i paternalizm: edinstvo v protivorechii [Culture and paternalism: unity in contradiction]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2017, no. 3, pp. 112–122.

14. Stegnii V.N. Sotsiologicheskii podkhod k opredeleniiu kategorii “sotsial'nye ustanovki” i “tsennostnye orientatsii lichnosti” [Sociological approach to defining the categories of social attitudes and value orientations of a personality]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2017, no. 2, pp. 8–17.

15. Okonskaia N.K., Ermakov M.A. Spetsifika sotsial'no-ekonomicheskikh otnoshenii informatsionnogo obshchestva [Specificity of socio-economic relations in information society]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2017, no. 4, pp. 124–132.

Оригинальность 92 %

Получено 15.02.2018 Принято 12.03.2018 Опубликовано 29.06.2018

M.A. Getashvili, G.V. Razinsky

DYNAMICS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE RUSSIAN LEGISLATION

This article discusses the formation and transformation of the Russian labor legislation associated with both the global trends in this area and national changes in the political, economic and social situation. The main legal indicators of reforming social and labor relations revealing the state goals and objectives in specific historical periods are identified: during the century four codifications in the labor sphere were considered and adopted. The peculiarities of adoption, content and main differences from the previous labor legislation codes in each labor normative-legal act are analyzed. Described also are the activities of employees protecting their rights during the first third of the XX century, which consisted mainly in mass protests, mostly related to material factors – non-payment or delay of wages, as well as requirements for increasing the working time length and obtaining permission for additional earnings. The content analysis enabled to analyze the key elements of specific codes content of labor laws, identifying attempts of transition to social partnership system: “trade unions and associations”, “rights and obligations of the employee”, “labor rights of women and minors”, “state role in solving labor problems”, “remuneration for work”, “employment contract”, “collective bargaining”, “conflict commissions”, “strikes”. The problems of modern social and labor relations in Russia, the main of which is a long period of change in the value orientations and attitudes from paternalistic views to social and partnership ideas about role of the state, employers and employees in the market economy are revealed.

Keywords: labor law, social and labor relations, paternalism, social partnership, trade unions, protection of labor rights, contradiction of modern social and labor relations.

Mariya A. Getashvili – Senior Lecturer, Dept. of Sociology and Political Science, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: mgetat@mail.ru.

Gennady V. Razinsky – Senior Researcher, Head of the Laboratory of Sociology, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: labsoc@pstu.ru.

Received 15.02.2018 Accepted 12.03.2018 Published 29.06.2018