УДК 349.2(09)

ТРУДОВЫЕ КОЛЛЕКТИВЫ В СИСТЕМЕ СОВЕТСКОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Бехтерев Сергей Львович,
Удмуртский
государственный университет,
профессор кафедры
философии и социологии права,
доктор исторических наук,
г. Ижевск, Россия.
E-mail: sergbehterev@yandex.ru

Аннотация
Автор анализирует отечественный исторический опыт второй половины 1970-х – 1980-х гг. участия работников и трудовых коллективов в системе советского хозяйствования и его нормативное регулирование.

Ключевые понятия:
корпоративное управление, трудовой коллектив, система, советское хозяйствование, историко-правовой аспект.

В условиях совершенствования правоотношений хозяйствующих субъектов современной России актуальным представляется обращение к отечественному историческому опыту второй половины 1970-х – 1980-х гг. по привлечению трудовых коллективов к управлению производством.

Одной из характеристик советской политической системы была значительная роль трудовых коллективов, чей политико-правовой статус определялся, прежде всего, Конституцией СССР. Их участие в управлении производством осуществлялось как через своих представителей в выборных органах, так и непосредственно через общие собрания (конференции) коллективов. Определенным авторитетом пользовались т.н. постоянно действующие производственные совещания (ПДПС), хотя отношение к ним было неоднозначным. Например, в 666 заводских и цеховых ПДПС в Удмуртии, одной из автономных республик в составе РСФСР, в 1985 г. было избрано свыше 28 тыс. человек. Десятки тысяч трудящихся республики участвовали в работе различных комиссий профкомов, цехкомов, общественных отделов кадров, внештатных технических инспекций, товарищеских судов и т.д. [1, с. 27].

1 августа 1983 г. вступил в силу Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Он расширил круг вопросов производства, труда и социального развития, которые включались в сферу общественной управленческой деятельности. Во-первых, Закон предоставил трудовым коллективам право заслушивать сообщения администрации о ходе выполнения планов и договорных обязательств, о причинах их изменения, результатах производственно-хозяйственной деятельности. Трудовой коллектив мог дать администрации соответствующие рекомендации, а в необходимых случаях довести их до сведения вышестоящих органов. Отныне проекты планов экономического и социального развития представлялись на утверждение только после их рассмотрения трудовым коллективом.

Во-вторых, Закон стимулировал развитие встречного планирования на производстве. Так, если в 1984 г. в Удмуртии в нем участвовало 86 предприятий, то уже в 1986 г. 36 предприятий приняли встречные планы по реализации продукции, 42 – по производительности труда, 24 – себестоимости продукции, 84 – экономии материальных и энергетических ресурсов [1, с. 29]. Далее, Закон закрепил многолетнюю практику организации социалистического соревнования. Трудовые коллективы ут-

верждали его условия, определяли меры поощрения, обеспечивали гласность соревнования, подводили его итоги и определяли победителей.

Широкие права предоставил Закон трудовым коллективам в связи с переходом экономики СССР на интенсивный путь развития и максимальным ускорением научно-технического прогресса. Вместе с тем, документ определил обязанность трудовых коллективов принимать меры к активизации этого процесса, широко внедрять в производство достижения науки и передового опыта.

Партийно-государственное руководство пыталось стимулировать развитие технического творчества законодательными мерами. В Законе о трудовых коллективах и Постановлении ЦК КПСС и СМ СССР «О мерах по ускорению научно-технического прогресса в народном хозяйстве» предусматривалось создание временных творческих объединений для решения научно-технических проблем, имеющих народнохозяйственное значение. В Удмуртии эта форма работы оправдала себя. В 1984 г. в республике насчитывалось 1 120 комплексных творческих бригад, которые в том же году внедрили одну треть всех разработанных предложений.

Апрельский (1985 г.) Пленум ЦК КПСС выдвинул концепцию ускорения социально-экономического развития страны на основе использования достижений научно-технического прогресса. Именно с совершенствования производственных отношений было запланировано начать перестройку, не меняя всей политической системы.

Главные усилия предполагалось сосредоточить на опережающем развитии машиностроения и на этой основе обеспечить подъем других отраслей. В связи с этим опыт промышленного развития Удмуртии оказался актуальным. Исторически промышленность республики в межрегиональном разделении труда приобрела уникальную особенность: ориентацию на сверхвысокую милитаризацию. Основу народно-хозяйственного комплекса составляли оборонные предприятия, в течение долгого времени обеспечивавшие около 80 % поступлений в республиканский бюджет, занятость большей части городского населения, жилищное строительство и содержание социальной сферы.

Однако к середине 1980-х гг. в промышленности республики по ряду причин, характерных для развития экономики страны в целом, наметилось отставание в темпах научно-технического прогресса.

В решении задачи ускорения реформаторы стремились опереться на уже имевшиеся институты трудового самоуправления, в том числе организации Научно-технического общества (НТО) и Всесоюзного общества изобретателей и рационализаторов (ВОИР). В Удмуртии к середине 1980-х гг. в их рядах насчитывалось свыше 138 тыс. рабочих, колхозников, инженерно-технических работников, ученых и специалистов. Они обеспечивали третью часть роста производительности труда, более половины экономии материальных ресурсов, не менее 30% экономии топлива и электроэнергии [4, с. 23].

В целом по УАССР в 1985 г. число авторов, подавших предложения, увеличилось по сравнению с предыдущим годом на 1 600 человек, количество использованных изобретений – на 17 %, рационализаторских предложений – на 1064 [4, с. 22]. Эффект от использования новшеств достиг 44,2 млн руб. По итогам 1985 г. Государственным комитетом СССР по делам изобретений и открытий и Центральным Советом ВОИР УАССР вторично было присуждено первое место во Всесоюзном социалистическом соревновании областей и республик за достижение высоких конечных результатов в изобретательской и рационализаторской деятельности.

Вместе с тем, в развитии изобретательства и рационализаторства обнаруживалось немало проблем. Так, в 1985 г. в республике не находили применения свыше пяти тысяч рацпредложений. Многие работники справедливо высказывали претензии на трудности при внедрении новшеств. Недостаточное внимание со стороны советов ВОИР, администрации и профкомов предприятий и организаций к вопросам изобретательства и рационализации прямо влияло на уровень массовости участия трудящихся в научно-техническом творчестве.

Особенно сложно новаторство развивалось на селе. В 1985 г. только в половине колхозов и совхозов Удмуртии имелись первичные организации ВОИР. Примерно вдвое ниже был и численный показатель участия в массовом техническом творчестве. Во многих хозяйствах республики заявления на рационализаторские предложения зачастую не оформлялись и, как следствие, новатору не обеспечивалось авторское вознаграждение [4, с. 26].

В 1986 г. в республике впервые произошло снижение результативности новаторского движения по основным показателям. Число поданных рацпредложений сократилось с 39,1 тыс. в 1985 г. до 38,9 тыс., количество использованных изобретений – с 28,3 тыс. до 28,0 тыс. Экономический эффект снизился с 44,2 млн руб. до 41,1 млн руб.

Одним из своих главных резервов ВОИР видело обучение молодежи основам изобретательства и рационализаторства. На это обратил особое внимание еще XXVII съезд КПСС. В начале 1987 г. ЦК КПСС, СМ СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ приняли совместное постановление о дальнейшем развитии самодеятельного творчества. В соответствии с постановлением секретариата обкома КПСС от 13 января 1987 г. в республике создавалась система развития научно-технического творчества молодежи (НТТМ). В 1987 г. при содействии Удмуртского обкома ВЛКСМ при областном совете ВОИР открылась школа технического творчества, а в профессионально-технических училищах – школы молодого рационализатора.

Несмотря на принимаемые меры, общая тенденция спада новаторского движения сохранилась. В немалой степени она обусловливалась характерными и для других форм трудовой активности формализмом, бюрократизмом, попытками партийно-хозяйственного руководства подчинить эти движения своему контролю. Неуклонно сокращалась творческая активность граждан. Так, если в 1987 г. в техническом творчестве приняло участие 32,8 тыс. человек, то в 1988 г. – 30 тыс., а в 1989 г. – 24,5 тыс. человек. Уменьшалось количество поданных рацпредложений и заявок на предполагаемые изобретения и число их использования (в 1987 г. – 36,7 тыс. (использовано 26,9 тыс.), в 1988 – 32,7 тыс. (использовано 24,7 тыс.) и в 1989 г. – 24,5 тыс. (использовано 19,7 тыс.). Снижался экономический эффект от их внедрения (в 1987 г. – 35,2 млн руб., в 1988 г. – 33,2 млн руб.) [6, с. 17].

В обучении и повышении квалификации изобретателей и рационализаторов выявились значительные упущения. Школы молодых рационализаторов не отвечали основным требованиям подготовки новаторов производства. С переходом предприятий на принципы хозрасчета начали сокращаться патентные службы.

Для руководителей ВОИР становилась очевидной необходимость создания эффективной общественной системы воздействия на ускорение научно-технического прогресса. С новых позиций следовало подойти к организации соревнования новаторов. Основными показателями трудового соперничества наряду с экономическим эффектом должны были стать показатели снижения себестоимости, роста производительности труда, экономии ресурсов за счет использования в производстве изобретений и рацпредложений. Радикальным выходом из создавшегося положения признавалось принятие Закона СССР об изобретательстве. Однако рассмотрение законопроекта Верховным Советом СССР затягивалось. С этого времени развитие новаторского движения становится уделом одной общественности, в немалой степени, по признанию Б. Шиляева, одного из республиканских лидеров ВОИР, по причине того, что «за высоким частоколом политических и национальных проблем стало не до развития научно-технического прогресса» [6, с. 17].

На фоне спада деловой активности трудовых органов и организаций январский (1987 г.) Пленум ЦК КПСС наметил пути и формы углубления производственного демократизма. Таковыми провозглашались, прежде всего, совершенствование непосредственной демократии, предоставление каждому труженику наилучших условий для реализации своего вклада в ускорение социально-экономического развития страны. Предлагалось наделить каждого члена трудового коллектива реальными хозяйственными полномочиями через рабочие собрания, коллективные договоры, советы бригад и цехов. Правовой основой развития непосредственной демократии на производстве должен был стать Закон о государственном предприятии. Участники Пленума одобрили его проект и рекомендовали для всенародного обсуждения.

В соответствии с решениями XXVII съезда КПСС и июньского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС 7 сессия ВС СССР 30 июня 1987 г. приняла Закон о государственном предприятии (объединении). Его суть состояла в переходе от преимущественно административных методов к широкой демократизации управления. Закон утвердил выборность руководителей всех звеньев на предприятии как основной способ замещения должностей. Этот принцип распространялся на директоров предприятий, руководителей их структурных единиц, объединений, производств, цехов и отделений, участков, ферм и звеньев, а также мастеров и бригадиров. Их избрание проводилось тайным или открытым голосованием по усмотрению собрания (конференции). Однако в случае неутверждения избранной трудовым коллективом кандидатуры вышестоящим органом проводились новые выборы. В свою очередь заместители руководителя, начальники юридической и бухгалтерской служб и службы контроля качества не избирались, а назначались и освобождались директором. В 1987 г. в Удмуртии были избраны 56 директоров предприятий и организаций, 85 начальников цехов и 115 сменных мастеров [2, с. 11].

Закон также определил ведущую роль предприятий в определении экономиче-

ской стратегии. С 1988 г. они должны были самостоятельно разрабатывать планы экономического и социального развития. Такая работа началась в тех коллективах, которые перешли на полный хозрасчет и самофинансирование. В УАССР это, прежде всего, коснулось агропромышленного комплекса, торговли, около 100 предприятий промышленности. Пятилетние контрольные задания, устанавливаемые вышестоящими органами управления, для предприятия являлись только рекомендательными документами. Обязательными были лишь государственные заказы и лимиты, но их долю в деятельности предприятий предполагалось постоянно уменьшать. Между тем в 1987 г. лишь две трети промышленных предприятий обсудили проекты планов, еще меньше своевременно заключили хозяйственные договоры. В значительной мере они рождались в кабинетах экономических служб узким кругом специалистов и руководителей и выносились на собрания в виде информационных сообщений, без постановки конкретных задач перед каждым подразделением в отдельности. До членов трудовых коллективов не доводились их конкретная роль в достижении намеченных экономических показателей и их социальные последствия. В немалых случаях вышестоящие хозяйственные органы фактически игнорировали мнение трудовых коллективов, навязывали им сверху контрольные цифры и дополнительные задания без учета реальных возможностей, наличия необходимых мощностей и обеспечения материально-техническими ресурсами [5, с. 9–10].

В качестве органа прямого руководства, призванного решать в основном перспективные задачи предприятий, Закон о государственном предприятии (объединении) определял советы трудовых коллективов. Для них, как самостоятельных органов коллектива, выделялись следующие функции: формирование плана экономического и социального развития предприятия и принятие мер к его реализации; совершенствование внутрипроизводственного хозяйствования; распределение заработанных трудовым коллективом средств на развитие производства, оплату труда и социальное развитие. Особо значимым являлось установление в Законе юридической гарантии обеспечения активности членов СТК. Работник, являющийся членом совета, не мог быть уволен или подвергнут дисциплинарному взысканию без согласия последнего [3, с. 6–7].

Однако полномочия совета трудового коллектива реально оказались ограниченными. С одной стороны, характер деятельности СТК был близок к деятельности общего собрания (конференции). Он мог рассматривать, принимать и контролировать решения в пределах законодательства, которые являлись обязательными для администрации и всех членов трудового коллектива. Вместе с тем СТК являлся исполнительным органом по отношению к общему собранию (конференции) трудового коллектива.

С другой стороны, сохранялся единоначальный принцип управления предприятием. СТК не мог вмешиваться в оперативную деятельность администрации. Совет принимал решения, формулировал предложения и меры, а реализация их оставалась за администрацией, которая на предприятии являлась юридическим лицом. Она заключала хозяйственные договоры со сторонними организациями, перечисляла и выплачивала различные средства, организовывала производство, осуществляла оплату труда, издавала приказы по различным вопросам производства, труда и т.д. [5, с. 10]. Далее, на производстве СТК мог обратиться с рекомендациями к общественным организациям, например, профкому, с тем, чтобы он осуществлял меры, соответствующие его компетенции: защита законных прав трудящихся, надзор за безопасным трудом и санитарным бытом, организация отдыха трудящихся, контроль за оздоровительными мероприятиями и др. Однако СТК был не в праве вторгаться в сферу деятельности общественных организаций, которые функционировали на основе своих уставов.

В феврале 1988 г. Госкомитет СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС приняли рекомендации о порядке избрания советов трудовых коллективов и руководителей предприятий (объединений). В них предлагалось избирать в СТК представителей администрации, но не более четверти общего количества членов совета. Не рекомендовалось избирать председателями СТК руководителей предприятий, а также расширять состав СТК. Выборы в советы трудовых коллективов, проведенные в УАССР в мае 1988 г., показали обратную картину. Всего было сформировано 502 СТК и около тысячи советов подразделений. В их состав входили 11,7 тыс. человек. 197 СТК возглавили директора предприятий (39 % от общего количества), 21 % – рабочие, остальные – специалисты и руководители различных служб [5, с. 11–12]. Это произошло в силу патерналистско-социалистических стереотипов сознания, характерных и для администрации и для работников. Поэтому первоначально СТК не могли найти своего места в системе управления. Их работа была во многом похожа на деятельность прежних постоянно действующих производственных совещаний, которые

являлись органами при руководителе и не решали вопросы жизнедеятельности трудового коллектива. В условиях хозяйственной реформы встал вопрос разграничения функций между СТК и профкомом. Поставить четкую границу между ними оказалось невозможно.

Перестройка производственных отношений оказалась наиболее противоречивым начинанием. Результатом реформ в данной сфере стала неразбериха в управлении производством, которая облегчила проведение приватизации и сохранение административной и хозяйственной власти руководства отраслей, предприятий и т.п. В дальнейшем, после 1988 г., основные усилия реформаторов были сосредоточены на преобразованиях в государственно-партийной системе, сопровождавшихся ухудшением общесоюзной экономической ситуации, разрывом межрегиональных хозяйственных связей, резким спадом производства. Немаловажную роль в этих деструктивных процессах сыграли качество законотворческого процесса регулирования производственных отношений и специфика правоприменительной практики. Уроки недавнего прошлого могут оказать влияние на дальнейшее становление предпринимательского, корпоративного, хозяйственного и иного отраслевого права России в условиях либерально-демократического выбора 1993 г.

1. Воронцов Н. Трудовой коллектив. Что он может / Н. Воронцов // Пропагандист и агитатор. 1986. № 1.
2. Грачев В. Конкретная программа действий / В. Грачев // Пропагандист и агитатор. 1988. № 7.
3. Колеватова В. Основа перестройки в экономике / В. Колеватова // Пропагандист и агитатор. 1987. № 15.
4. Новичков В. Инициативе новаторов – «зеленую улицу»! / В. Новичков // Пропагандист и агитатор. 1986. № 11.
5. Попонин В. Совет трудового коллектива / В. Попонин // Пропагандист и агитатор. 1988. № 9.
6. Шиляев Б. Условия для творчества / Б. Шиляев // Вестник обкома КПСС. 1990. № 17.

1. Voroncov N. Trudovoj kollektiv. Chto on mozhet / N. Voroncov // Propagandist i agitator. 1986. № 1 (Russian).
2. Grachev V. Konkretnaja programma dejstvij / V. Grachev // Propagandist i agitator. 1988. № 7 (Russian).
3. Kolevatova V. Osnova perestrojki v jekonomike / V. Kolevatova // Propagandist i agitator. 1987. № 15 (Russian).
4. Novichkov V. Iniciative novatorov – «zelenuju ulicu»! / V. Novichkov // Propagandist i agitator. 1986. № 11 (Russian).
5. Poponin V. Sovet trudovogo kollektiva / V. Poponin // Propagandist i agitator. 1988. № 9 (Russian).
6. Shiljaev B. Uslovija dlja tvorchestva / B. Shiljaev // Vestnik obkoma KPSS. 1990. № 17 (Russian).

UDC 349.2(09)

LABOR COLLECTIVES IN THE SYSTEM OF SOVIET ECONOMY: HISTORICAL AND LAW ASPECT

Bekhterev Sergey Lvovich,
Udmurtia State University,
Professor at the Chair of Philosophy and Sociology of Law,
Doctor of Science(History),
Izhevsk, Russia.
E-mail: behtereva@ni.udm.ru

Annotation
The author analyzes domestic historical experience in 1975 – 1980s of participation of workers and labor collectives in the system of soviet economy and also its normative regulation.

Key concepts:
corporate management, labor collectives, system, soviet economy, historical-law aspect.