

## ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БРИГАДА

Закон о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями определяет производственную бригаду как первичное звено трудового коллектива (ст. 18).

В соответствии с директивами XXVI съезда КПСС, постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» [9, 1979, № 18, с. 118] бригадная форма организации и стимулирования труда в одиннадцатой пятилетке должна стать основной.

В Типовом положении о производственной бригаде, бригадире, Совете бригады и Совете бригадиров, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС 30 марта 1984 г. [6, 1984, № 7], отмечается, что бригадная форма организации и стимулирования труда отвечает современным требованиям производства, научной организации труда, возросшему образовательному и культурному уровню трудящихся, способствует решению экономических и социальных задач, развитию демократических начал в управлении, укреплению трудовой дисциплины, повышению творческой инициативы, воспитанию коллективизма.

На заседании Политбюро ЦК КПСС подчеркивалось, что в «современных условиях бригады играют все большую роль в деле улучшения работы предприятий, воспитания коммунистического отношения к труду, широкого привлечения трудящихся к управлению» [8, 1983, 12 нояб.].

Согласно данным обследования, проведенного ЦСУ СССР, потери рабочего времени в бригадах в два-три раза меньше, а текучесть в 1,3 раза ниже, чем при индивидуальной организации труда [7, 1983, 28 июня]. Так, на Пермском телефонном заводе с начала пятилетки производительность труда индивидуальных 'сдельщиков' повысилась на 16,5%, а бригады — на 20,7%, и таких примеров в промышленности много. Однако достижение положительных результатов возможно лишь при правильной организации бригадной системы. Созданию бригад должна предшествовать определенная подготовительная работа. Поспешность без соответствующей подготовки иногда приводит к распаду бригад или же неэффективной их деятельности, что несомненно дискредитирует бригадную систему. Создавая бригады, следует учесть перспективу, поскольку с повышением интеллектуализации труда повышаются и требования к членам

бригады. Увлечение все бóльшим охватом, так называемой «бригадизацией», без учета конкретных обстоятельств зачастую приводит к отрицательным результатам и является формальным выполнением партийной директивы.

«В ряде отраслей создание бригад носит формальный, компанейский характер, иногда проявляется ненужная поспешность в этом деле, отдается предпочтение количественной стороне в ущерб качественной. Поэтому организация бригад без надлежащей подготовки, в спешке приводит к отрицательным результатам. Так, на заводе «Красный металлист» (Астрахань) после перехода на бригадную систему производительность труда снизилась. И только после работы, проведенной администрацией и общественными организациями, и оказания бригадам помощи в организации труда, в рациональном расположении оборудования и рабочих мест сказались положительные результаты бригадной формы труда» [11, 1983, № 19, с. 8].

В настоящее время более половины (59%) рабочих промышленности участвуют в созданных на предприятиях бригадах. К 1985 г. бригады должны охватить 67% всех рабочих [13, 1983, № 46]. Но уже в настоящее время на ряде предприятий промышленности эта наметка значительно превышена. В объединении «Калужский турбинный завод» 96% рабочих вошли в состав бригады. Опыт завода изучается по всей стране, а вариант бригадного способа производства является в настоящее время эталоном для многих предприятий Советского Союза. Для изучения опыта завода на нем побывали 1500 делегаций различных предприятий многих городов страны.

Преимущества бригадной организации труда очевидны. Бригадная форма организации и стимулирования труда таит в себе огромные возможности: коллективная заинтересованность в конечном результате, рациональное и полное использование рабочего времени, укрепление трудовой дисциплины, взаимозаменяемость в труде, экономное использование энергии и сырья, наиболее полное сочетание интересов личности с интересами коллектива. Лучшим подтверждением этому служит опыт передовых производственных бригад.

Коллективизм в работе значительно повышает производительность труда, дисциплину и ответственность, улучшает психологический климат. В бригаде создается микроклимат, обеспечивающий творческую и ударную работу [12, 1983, 9 июля].

По-разному складываются условия в специализированных и комплексных бригадах. Сложнее обстоят дела с организацией труда в комплексных бригадах, охватывающих определенный технологический процесс, в котором участвуют представители различных профессий, и выполняющих комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, завершающих полный производственный цикл.

В бригадном производстве весьма существенное значение имеет организация сменных и сквозных бригад.

Комплексные бригады имеют ряд преимуществ: их производственный потенциал значительно выше, больше возможностей для взаимозаменяемости, совмещения профессий, расширения зон обслуживания, сокращения простоев и т. д.

Из миллиона действующих в настоящее время в промышленности бригад лишь две пятых составляют комплексные бригады. Сквозные бригады, эффективные с точки зрения оптимального использования техники, оборудования и т. д., составляют 19%.

Заслуживает серьезного внимания опыт работы Объединения БелавтоМАЗ. С целью проверки эффективности работы созданных бригад координационный совет по бригадной организации труда провел аттестацию бригад предприятия, в результате чего многие бригады были укрупнены, значительно увеличилось число сквозных и комплексных бригад.

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС отмечалось, что в экономической сфере «ключевая задача — кардинальное повышение производительности труда» [2, с. 9]. Решение этой задачи требует правильной организации бригад, их укрупнения и подбора соответствующих бригадиров.

Отношения в бригаде регулируют нормы трудового права. Это общие нормы действующего законодательства, строжайшее соблюдение которых — необходимый элемент социалистической организации труда, и нормы, непосредственно касающиеся трудовых коллективов. В ст. 18 Закона «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» определены основные полномочия коллектива, производственной бригады, которые заключаются в том, что коллектив бригады непосредственно или через Совет бригады участвует в решении вопросов комплектования бригады, планирования и организации повышения квалификации работников, воспитания членов бригады, ее работы, оплаты и стимулирования труда, привлечения к ответственности нарушителей дисциплины и др. Вместе с тем в ст. 18 сказано, что полномочия коллектива производственной бригады определяются положениями о бригадах. После принятия Положения были разработаны рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки [6, 1981, № 6].

Положение предусматривает издание местных положений, разработанных на основе отраслевых и утвержденных администрацией предприятий по согласованию с профсоюзным комитетом. Отраслевые и местные положения должны отразить особенности отрасли и конкретных предприятий, в частности, определение вида бригад, способ комплектования и т. д.

Согласно ст. 1 Положения, «Производственная бригада является первичной ячейкой трудового коллектива предприятия и низовым звеном управления труда.

Бригада объединяет рабочих для совместного и наиболее эффективного выполнения производственного задания на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности за результаты работы».

Исходя из этого определения, мы рассматриваем бригаду как коллектив на низшем уровне. Правовой статус бригады требует уточнения. Очевидно, что бригада не является субъектом права и стороной в договоре с предприятием. Сторонами являются весь коллектив предприятия и каждый рабочий в отдельности путем заключения трудового договора. Бригада — это лишь структурное подразделение в управлении предприятием. Она, как и цеха, отделы и другие структурные подразделения (лаборатории и т. п.), не является субъектом права, и ее полномочия, определенные Положением, вытекают из прав и обязанностей коллектива предприятия в целом и из правомочий каждого рабочего в отдельности. Если и можно обнаружить договорный элемент во взаимоотношении бригады с предприятием, то лишь через коллективный и трудовой договоры. Непосредственной же договорной связи не существует.

Деление субъектов права на два вида — юридические лица и граждане — не применимо к бригаде [3, с. 130—131]. Ни один из этих видов субъектов права не присущ бригаде. Отношения бригады с администрацией могут быть охарактеризованы как отношения субординации, отношения власти и подчинения. Правомочия, предоставленные Законом бригаде, не выходят за пределы предприятия и замыкаются рамками предприятия (ст. 18). Эти правомочия — форма реализации организационно-управленческой функции, наряду с производственной и воспитательной, выполняемой бригадой в процессе своей деятельности. Вместе с тем мы не разделяем взгляды авторов, которые расценивают эти отношения как коллективно-трудо-вые [4, с. 289]. Трудовое правоотношение всегда отличается признаком индивидуальности, оно складывается между конкретным работником и предприятием, учреждением, организацией, а не с их структурным подразделением, каким является производственная бригада. К тому же «всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов» [1, т. 23, с. 342]. Бригада — это современная форма управления, обеспечивающая необходимую гармонию в процессе совместного труда.

Комплектование бригады в зависимости от конкретных условий и ее вида производится администрацией. При этом определяется количественный и качественный состав бригады. В процессе деятельности могут быть обнаружены обстоятельства, не предвиденные в процессе формирования бригады, что, естественно, приводит к необходимости внесения изменений в состав бригады. Так, на Волгоградском заводе медицинского оборудования были созданы бригады в составе трех-четырёх рабочих. Опыт показал, что такой небольшой состав бригады не оправдывается. Состав бригады был увеличен до 20 чел. [13, 1983, № 9, с. 8]. Только правильный учет конкретных производственно-технических условий может дать ответ на вопрос: как комплектовать бригаду.

В Типовом положении о бригаде от 31 декабря 1980 г. было предусмотрено, что бригадир назначается приказом руководителя производственной единицы по представлению мастера с учетом мнения бригады. Этот порядок назначения бригадира закреплен также в Типовом положении о бригаде от 30 марта 1984 г.

В процессе обсуждения проекта Закона о трудовых коллективах на собраниях рабочих и в периодической прессе были высказаны многочисленные замечания об установлении более демократического способа назначения бригадира. В ст. 18 Закона предусмотрено, что бригада дает согласие администрации на назначение бригадира, вправе требовать от администрации освобождения его от обязанностей бригадира. Такая формулировка, отличаясь достаточной императивностью, существенно отличается от формулировки, которая дана в Типовом положении от 31 декабря 1980 г. Следовательно, без согласия бригады администрация назначить бригадира не вправе. В печати высказывалось мнение о целесообразности «предоставить бригадам право избирать своего руководителя без какого-либо назначения и утверждения администрацией» [10, 1983, 28 апр.]. Такую позицию законодатель справедливо не принял, ибо бригадир является в бригаде представителем администрации и поэтому его назначение не может быть произведено «без назначения и утверждения» администрацией. К тому же приказ о назначении бригадира придает ему необходимый авторитет. Устранить администрацию от акта назначения бригадира — значит умалять принцип единоначалия на производстве.

Межличностные отношения в бригаде во многом определяются и зависят от личности бригадира. Его компетентность, стиль работы и моральный облик определяют психологический климат в бригаде, что и должно учитываться при назначении бригадира.

Комплектование бригады, естественно, требует определенного оформления путем издания приказа или распоряжения с доведением до сведения членов бригады.

Поскольку комплектование бригады администрация производит исходя из производственных соображений, в процессе работы возможны переходы работников из одной бригады в другую по распоряжению администрации. Думается, что и в этом случае должно учитываться мнение бригады. Такой переход следует считать не переводом на другую работу, а лишь перемещением. Вряд ли можно согласиться с предложением производить запись о вступлении в бригаду в трудовой книжке [5, с. 32]. Бригада определяет рабочее место, а не место работы. Местом работы является предприятие в целом. Изменение рабочего места не заносится в трудовую книжку. Только о переходах на другую постоянную работу, согласно постановлению Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. [9, 1973, № 21, с. 115] и Инструкции Госкомтруда СССР, согласованной с ВЦСПС, от 20 июня 1974 г. [6, 1974, № 9; 1981, № 4], должны производиться записи в трудовой книжке. Вступление рабочего в бригаду не является переводом на другую постоянную работу. Соображение же о том, что в комплексной бригаде рабочему приходится выполнять различные функции в порядке совмещения профессии членов бригады, также не убедительны для признания перехода из одной бригады в другую переводом. В ст. 21 КЗоТ УССР предусмотрено, что соглашением сторон может быть установлено выполнение работы по нескольким профессиям или специальностям (совмещение профессий). Поэтому рекомендация о записи в трудовой книжке в случае перехода из одной бригады в другую не заслуживает внимания. Поскольку при переходе в другую бригаду имеет место перемещение, а не перевод, надо сделать вывод о том, что воля работника безразлична при решении вопроса о комплектовании бригады и ее изменении в процессе трудовой деятельности. Конечно, бригадир, Совет бригады и бригада в целом вправе вносить предложения администрации о зачислении работников в бригаду, равно как и об исключении из состава бригады по тем или иным соображениям, диктуемым интересами производства. Однако окончательное решение вопроса принадлежит администрации.

Бригадир и Совет бригады должны принимать меры к укреплению трудовой дисциплины. Указания бригадира обязательны для членов бригады, поскольку в процессе труда они находятся в его подчинении. Однако дисциплинарная власть (в смысле права наложения дисциплинарных взысканий) принадлежит администрации исходя из принципа единоначалия. Бригадир лишь с учетом мнения бригады или Совета бригады может делать соответствующие представления администрации или общественным организациям для применения к нарушителям дисциплины мер дисциплинарного или общественного воздействия. Полагаем, что бригадиру и Совету бригады должно быть

предоставлено право делать соответствующие представления и о досрочном снятии дисциплинарного или общественного взыскания в случае, если член бригады исправился, доказав это добросовестным трудом.

Материальное воздействие на нарушителей трудовой дисциплины бригада может оказывать непосредственно без санкции администрации. Это возможно при регулировании оплаты труда членов бригады с помощью коэффициента трудового участия (КТУ). Так, при определении показателей КТУ учитывается ряд моментов: производительность труда, качество, совмещение профессий, помощь другим членам бригады и т. д. Среди этих показателей определенное место занимает и соблюдение трудовой дисциплины. Нарушителю дисциплины решением бригады размер КТУ может быть снижен. Для применения такой меры следует по аналогии учитывать основания для депремирования, предусмотренные в действующих на данном предприятии Положении о премировании и Положении о вознаграждении по итогам годовой работы. Во всех случаях при определении КТУ следует избегать уравнилельных тенденций. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. предусмотрено, что бригаде предоставляется право определять размер премий и заработка, выплачиваемых за работы всего коллектива бригады, с учетом реального вклада каждого члена бригады в общие результаты работы.

Коллектив бригады вправе выдвигать кандидатов на материальное и моральное поощрение, определять победителей социалистического соревнования. Таким образом, в различных формах бригада вправе давать оценку трудовой репутации члена бригады, как положительную, так и отрицательную. Объективность такой оценки гарантируется демократическим способом ее определения.

Таковы основные вопросы, связанные с правовым статусом бригадной формы организации и стимулирования труда. В настоящее время на стадии становления и развития этой прогрессивной формы необходимо дальнейшее накопление материала для последующих исследований применения в этой сфере норм советского трудового права.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г. М., 1983. 80 с. 3. Братусь С. Н. Субъекты гражданского права. — Сов. гражданское право, ч. 1/Под ред. В. Ф. Маслова и А. А. Пушкина. К., 1983, с. 130—131. 4. Гинзбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 289 с. 5. Орлов А. Г. Право и инициатива в труде. М., 1982. 32 с. 6. Бюл. Госкомтруда СССР. 7. Известия. 8. Правда. 9. СП СССР. 10. Сов. культура. 11. Сов. профсоюзы. 12. Труд. 13. Экон. газ.

Поступила в редколлегию 08.12.83.