

стью отражает в новых условиях ленинские идеи. Значительно расширены права профсоюзов, главным образом низового органа — фабричного, заводского, местного комитета, что закреплено в Положении о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Расширение права и гарантий трудящихся полностью оправдывает прогноз В. И. Ленина, сделанный им при обсуждении КЗоТ 1922 г. на IV сессии ВЦИК. Пожелание большего по отношению к кодексу, о чем говорил В. И. Ленин, сегодня уже реализуется. Ленинские идеи о трудовом законодательстве реально претворяются в жизнь в результате успешного выполнения исторических решений XXV съезда КПСС. Они также закреплены в постановлении ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 января 1980 г. «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве», где предусмотрены меры, развивающие материальные стимулы к труду (дополнительный отпуск, надбавки к пенсиям и др.). Вместе с тем в постановлении обращено внимание на необходимость решительного искоренения фактов примиренческого, либерального отношения к нарушителям трудовой дисциплины и использование в этих целях всех мер воздействия, предусмотренных трудовым законодательством.

Список литературы: 1. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. — Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 16, с. 101—155. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 4, 33, 36, 39, 42, 44, 45. 3. Ленинский сборник. XXXV. М., Госполитиздат, 1945. 101 с. 4. Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976. 256 с. 5. СП СССР, 1979, № 18, ст. 118.

А. И. Процевский, д-р юрид. наук

Харьковский юридический институт

УЧАСТИЕ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Деятельность людей по обеспечению своего способа существования объективно обуславливает их взаимоотношения между собой. Формой взаимоотношения, в которую облекается результат их деятельности, выступают общественные отношения [1, т. 27, с. 403]. Но если последние являются формой деятельности людей, то сами люди составляют активный элемент общества. Отсюда следует, что общественная деятельность людей и возникающие в результате отношения объективно требуют организационных форм управления.

В современных условиях функцию организации управления процессом труда выполняет государство. Но «сущность Совет-

ской власти, — писал В. И. Ленин, — состоит в том, что постоянной и единственной основой всей государственной власти, всего государственного аппарата является массовая организация именно тех классов, которые были угнетены капитализмом» [2, т. 37, с. 500]. В этой ленинской формуле заложены теоретические основы участия рабочих и служащих и их объединений в управлении делами общества, производства и регулирования трудовых отношений. Теперь это положение законодательно закреплено в Конституции СССР: социалистическое общество — это общество подлинной демократии, политическая система которого обеспечивает эффективное управление всеми общественными делами, все более активное участие трудящихся в государственной жизни. Поэтому основным направлением развития политической системы советского общества является дальнейшее развертывание социалистической демократии, в том числе повышение активности общественных организаций (ст. 9).

Среди условий, которые бы максимально содействовали развитию способности людей, укрепляли в них чувство хозяина производства, ответственность, дисциплинированность и другие позитивные социальные качества, XXV съезд КПСС указал на повышение роли трудового коллектива и активизацию деятельности общественных организаций [3, с. 78—83]. Социальная политика предусматривает совершенствование политических условий жизнедеятельности трудящихся, дальнейшее развитие социалистической демократии. Это означает расширение реального участия рабочих и служащих в управлении производством и создание условий для всестороннего расцвета личности.

С учетом качественных особенностей современного исторического периода развертывание демократии осуществляется, в частности, через повышение роли трудовых коллективов и их общественных объединений.

Трудовой коллектив состоит из отдельных его членов, которые включились в него для выполнения прежде всего своих профессиональных функций, трудовых обязанностей, составляющих род занятий или работы. Эта сторона функционирования трудового коллектива, т. е. исполнения работы, predeterminedной трудовым договором, предполагает различные аспекты его деятельности. В то же время выполнение работы, обусловленной в трудовом договоре, затрагивает два свойства труда: удовлетворение потребностей и саморазвитие личности, однако первое в большей степени. Отсюда вытекает необходимость в установлении меры труда и меры потребления и контроля за их реализацией, а также потребность в организации и управлении процессом труда и как неизбежность — наличие лиц, выполняющих управленческие функции. Это направление функционирования трудового коллектива предполагает созда-

ние органов управления, наличие руководителей и руководимых, рабочих и служащих и лиц административного персонала, составляющих единый трудовой коллектив, объединенный единой целью. Единство цели обусловлено политической и экономической системами нашего общества и его социальной основой. Это четко выражено в ст. 8 Конституции СССР, согласно которой трудовые коллективы участвуют в обсуждении и решении государственных и общественных дел, в планировании производства и социального развития, в подготовке и расстановке кадров, в обсуждении и решении вопросов управления предприятиями и учреждениями, улучшения условий труда и быта, использования средств, предназначенных для развития производства, а также на социально-культурные мероприятия и материальное поощрение. Трудовые коллективы развивают социалистическое соревнование, способствуют распространению передовых методов работы, укреплению трудовой дисциплины, воспитывают своих членов в духе коммунистической нравственности, заботятся о повышении их политической сознательности, культуры и профессиональной квалификации.

При анализе прав трудового коллектива следует отметить и такое свойство труда, получившее свое развитие в условиях социалистического общества, как способность формирования человеческой личности и общества. Одной из форм проявления этого является выполнение общественных функций внутри как трудового коллектива, так и общества в целом. Сферой приложения этой функции выступают объединения трудящихся, прежде всего профессиональные союзы.

Сферой приложения профессиональной функции, т. е. трудовой обязанности, является рабочее место, определяемое в системе трудового коллектива, а общественной функции — объединения трудящихся, в частности профсоюзная организация. До принятия новой Конституции СССР эта конструкция четко действовала и была основной для разработки проблем прав участия рабочих и служащих в управлении производством, главным образом через профессиональные союзы. Собственно, и в законодательстве о труде было определено, что рабочие и служащие участвуют в управлении производством через профессиональные союзы и иные общественные организации, органы народного контроля, общие собрания, производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности рабочих и служащих.

Администрация в свою очередь обязана была создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении производством (способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность трудящихся, в полной мере используя рабочие собрания, ПДПС, конференции и раз-

личные формы общественной самодеятельности, рассматривать замечания рабочих и служащих).

Трудовые коллективы используют как непосредственную форму демократии (например, рабочие собрания), так и представительную (например, ФЗМК профсоюза, ПДПС). Трудовые коллективы и их общественные объединения участвуют прежде всего в развитии социалистического соревнования, воспитании своих членов в духе коммунистической нравственности, заботятся о повышении профессиональной квалификации и т. п.

В условиях внедрения в производство достижений науки и техники все более возрастает роль творческой деятельности человека как важнейшего фактора эффективного ведения хозяйства. Формой, в которой проявляется творческая деятельность рабочих и служащих, является социалистическое соревнование. Оно выступает не только средством экономического и социального прогресса, не только формой проявления творческой активности, но и школой политического, трудового и нравственного воспитания [16, с. 11]. По существу в организации и развитии социалистического соревнования проявляются все права трудовых коллективов и направления деятельности профсоюзов: вовлечение рабочих и служащих в управление производством, обсуждение и решение вопросов участия в управлении предприятием, реализация государственных планов, укрепление трудовой дисциплины и улучшение условий труда, участие в регулировании оплаты труда и распределении общественных фондов потребления и т. п. Здесь же дает о себе знать также существование труда по руководству трудом [1, т. 26 (ч. 3), с. 523].

Одна из форм развития демократических основ управления производством — принятие и реализация индивидуальных и коллективных встречных планов. Они служат важной формой активного участия трудовых коллективов и каждого работника в изыскании и наиболее полном использовании внутренних резервов, выражают стремление рабочих и служащих внести в интересах общества конкретный вклад в достижение поставленных целей.

Изменения в социальном характере труда дали возможность создать отношения творческого сотрудничества и взаимопомощи, стать человеку труда полновластным хозяином своей судьбы, сознательным творцом и организатором новой жизни. Эти функции человеческой деятельности проявляются в процессе труда в трудовом коллективе.

В соответствии с целями и содержанием рассматриваемого аспекта социальной политики заслуживают внимания отношения, складывающиеся внутри коллектива рабочих и служащих при вовлечении их в сферу управления производством. Речь идет не только о создании возможностей для удовлетворения

разнообразных потребностей рабочих и служащих и улучшения условий труда, но и о формировании у них лучших социальных качеств, способствующих развитию социалистического соревнования, распространению передового опыта, укреплению дисциплины труда и т. д. Для нас важно выявить особенности воздействия трудовых коллективов и общественных объединений на выбор каждым рабочим и служащим оптимального варианта поведения, способного в большей степени обеспечить выполнение поставленных задач в десятой пятилетке.

Одна из важнейших закономерностей развития социалистической демократии — привлечение рабочих и служащих к участию в установлении условий труда. Какими бы правами трудовые коллективы и объединения трудящихся, в том числе профессиональные союзы, ни наделялись для выполнения присущих им функций, какой бы критерий классификации этих прав ни брался за основу, мы все равно возвращаемся к понятиям «труд», «условия труда». Труд как целесообразная деятельность по производству материальных благ и духовных ценностей, как процесс, совершающийся между человеком и природой, возможен только в определенных условиях.

Условия труда и труд (трудовая деятельность) — взаимобусловливающие явления. Условия труда непосредственно влияют на функционирование труда и его обладателя (носителя). Отношение общества к труду и условиям труда ярче всего характеризует отношение к человеку вообще, рабочим и служащим в особенности. Классики марксизма-ленинизма показали прямую зависимость общественного способа производства и отношения к условиям труда. Капиталистическое производство, писал К. Маркс, «...относится крайне бережно к труду, уже осуществленному, овеществленному в товарах. Напротив, оно в несравненно большей степени, чем всякий другой способ производства, является расточителем людей, живого труда, расточителем не только тела и крови, но и нервов и мозга» [1, т. 25 (ч. 1), с. 101]. Новейшие достижения науки и техники в условиях капиталистического способа производства используются для усиления эксплуатации, для интенсификации труда. В. И. Ленин указывал: «Прогресс техники и науки означает в капиталистическом обществе прогресс в искусстве выжимать пот» [2, т. 23, с. 19]. Иллюзорность участия рабочих в управлении производством в условиях капитализма создается за счет различного рода советов, комиссий и всевозможных консультативных органов по вопросам труда¹.

Только социалистический способ производства, где в основе всей деятельности лежит лозунг «Все во имя человека, для его блага», знаменует всемерное оздоровление и облегчение

¹ Об «участии без участия» рабочих в управлении производством в условиях капитализма см.: 14, с. 110—139; 8, с. 11; 11, с. 189—248; 7, с. 10—37.

условий труда — одну из важнейших задач подъема народно-го благосостояния.

Высшей целью общественного производства при социализме, как записано в Конституции СССР, является наиболее полное удовлетворение растущих материальных и духовных потребностей людей. Именно поэтому творческая активность трудящихся, социалистическое соревнование, достижения научно-технического прогресса, развитие и совершенствование техники безопасности и производственной санитарии и т. п. направлены на дальнейшее улучшение условий охраны труда, его научной организации. XXV съезд КПСС определил курс дальнейшего улучшения условий труда, охватывающий совершенствование организации, нормирования и оплаты труда, внедрение рациональных режимов труда и отдыха. Дальнейшее улучшение условий труда отнесено к основным социально-экономическим задачам [3, с. 40, 114].

Анализируя высказывания К. Маркса, Ф. Энгельса, В. И. Ленина о «нормальных условиях функционирования труда», «о всех условиях, необходимых для жизни рабочего во время труда» [1, т. 20, с. 286; т. 23, с. 437], об отвратительных условиях труда трудящихся в царской России [2, т. 2, с. 83—86; т. 5, с. 14] и положения Программы Российской социал-демократической рабочей партии, принятой в 1903 г. [4, с. 60—65], можно заключить, что понятие «условия труда» охватывает все то, с чем рабочий и служащий «соприкасается» в процессе труда, имея в виду режим труда и отдыха, оплату труда и премирование, формы поощрения и меры взыскания, изменение трудовой функции и увольнение и т. п.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ратифицированный Советским Союзом, в условия труда, в частности, включает: вознаграждение за труд, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, возможность продвижения по работе, отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени, оплачиваемый отпуск и т. п. [15, 1976, № 17, ст. 291].

В КЗоТ и других нормативных актах в одних случаях указывается на «условия работы» как на исправное состояние машин, надлежащее качество инструментов и материалов, своевременную их подачу, безопасные и здоровые условия труда (ст. 108 КЗоТ РСФСР). Но здесь же дается пояснение «безопасным и здоровым условиям труда»: соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д. В других — на «условия труда» как на режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, переводы и увольнения (ст. 15, 226, 251—253, 256 и др. КЗоТ РСФСР). Таким образом, «условия

труда» — понятие емкое, охватывающее все моменты социальной и производственной среды как в процессе труда, так и за его пределами, которые влияют «на главную производительную силу» и по своему характеру могут регулироваться.

В экономической литературе под «условиями труда» понимаются продолжительность рабочего дня, оплата труда, воспроизводство рабочей силы и другие вопросы, охватывающие совокупность общественно-политических, экономических, технических, психофизиологических, санитарно-гигиенических и других условий [12, с. 93—105; 6, с. 74—89]. В принципе соглашаясь с Г. Н. Черкасовым и Ф. А. Громовым в том, что без определения понятия «условия труда» невозможно сознательно управлять их совершенствованием [13, с. 41; 6, с. 82—83; 5, с. 44—58], тем не менее мы считаем, что важно не само определение, а то, что условия труда не исчерпываются понятием «охрана труда»¹ и что они содержат в себе правовые формы организации труда с обязательным включением прав и обязанностей рабочих и служащих и администрации предприятия (ст. 2, 127, 129 и др. КЗоТ РСФСР); режим труда и отдыха (ст. 41, 46, 52, 54, 73 и др. ДЗоТ); формы и методы поощрений и взысканий (ст. 130, 132 и др. КЗоТ); возможности участия в управлении производством (ст. 227, 228, 230 и др. КЗоТ) и т. д.

Выделение из понятия «условия труда» заработной платы (ст. 15. 226 КЗоТ РСФСР) можно объяснить двумя обстоятельствами: во-первых, законодательство о труде различает понятия оплаты труда и заработной платы. Когда речь идет об условиях труда, имеется в виду оплата труда как необходимое условие нормального функционирования процесса труда, точнее, рабочей силы. Заработная плата как мера вознаграждения, подлежащая выплате рабочему и служащему за конечный результат его труда, не может быть элементом «условий труда», так как это уже результат деятельности, ранее бывший предметом регулирования условий труда. Во-вторых, в качестве необходимого условия трудового договора ст. 15 КЗоТ РСФСР включает и условие о заработной плате, в силу которого предприятие, учреждение, организация обязуются выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Поэтому, по-видимому, законодатель и счел возможным не включать заработную плату в понятие «условия труда», предусмотрев в нем оплату труда.

Сказанное позволяет утверждать, что трудовые коллективы и объединения трудящихся участвуют в установлении условий труда, их применении (включая надзор и контроль за соблю-

¹ Такое понимание «условий труда» допускают А. С. Пашков и Ю. А. Суслов [9, с. 85]. В юридической литературе эта позиция уже подвергалась критике [10, с. 8—9].

дением законодательства о труде и правил по охране труда), использовании общественных форм потребления, в том числе управления государственным социальным страхованием. Реализация профсоюзами прав, соответствующих этим трем направлениям их деятельности, приводит к возникновению правоотношений: по установлению условий труда и социальному страхованию.

Право рабочих и служащих на участие в управлении производством составляет часть целого — права на участие в управлении делами общества и государства [ст. 8, 9, 48 Конституции СССР). О необходимости участия советских граждан в управлении государством В. И. Ленин писал и говорил много раз, акцентируя внимание на развитии их заинтересованности в этом вопросе. В последнем счете потому наша революция все остальные революции далеко оставила за собой, что она подняла через Советскую власть к активному участию в государственном строительстве десятки миллионов тех, которые раньше оставались незаинтересованными в этом строительстве, сумела «привлечь еще больше рабочих... к управлению промышленностью и народным хозяйством вообще... привлечь обязательно в большей степени *профессиональные союзы*» [2, т. 40, с. 143].

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 20, 23, 25 (ч. 1), 26 (ч. 3), 27. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 2, 5, 23, 37, 40. 3. Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976. 256 с. 4. КПСС в резолюциях и решениях... Изд. 8-е. Т. 1. М., Политиздат, 1970. 534 с. 5. Городецкая И. Г. Об оценке социального и экономического эффектов совершенствования условий труда. — В кн.: Человек и общество. Вып. XIV. Изд-во ЛГУ, 1976. 6. Калинина И. П., Макушин В. Г. Влияние условий труда на его производительность. М., Экономика, 1970. 213 с. 7. Киселев И. Я., Мошенский М. Г. Буржуазные теории на службе монополий. М., Мысль, 1966. 141 с. 8. Лобанов В. И. Борьба трудящихся и профсоюзов ФРГ за участие в управлении производством. М., Наука, 1973. 113 с. 9. Пашков А. С., Сушков Ю. А. Социально-правовое исследование дисциплины труда. — В кн.: Комплексные социальные исследования. Изд-во ЛГУ, 1976. 235 с. 10. Улучшение условий труда рабочих и служащих. Правовые вопросы. М., Изд-во АН СССР, 1963. 312 с. 11. Усенин В. И. Реформизм и буржуазное социальное законодательство. М., Наука, 1967. 256 с. 12. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М., Политиздат, 1957. 735 с. 13. Черкасов Г., Громов Ф. Условия труда: анализ и пути совершенствования. М., Профиздат, 1974. 176 с. 14. Эпштейн С. Индустриальная социология в США. М., Мысль, 1972. 232 с. 15. Ведомости Верховного Совета СССР. 16. Коммунист.