

канд. филос. наук. — Харьков, 1980.—24 с. 11. Формальная логика. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1977.—345 с. 12. Цвик М. В. О формах, субъектах и принципах социалистической демократии. — В кн.: Проблемы теории социалистического государства и права.—М., 1977, с. 16—18. 13. Шахназаров Г. Х. Социалистическая демократия. — М.: Политиздат, 1974. — 335 с.

*Поступила в редколлегию 05.03.81.*

**И. Н. Шерстюк, канд. экон. наук,  
Е. А. Гриценко**

## **XXVI СЪЕЗД КПСС О ДАЛЬНЕЙШЕМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫХ ФОРМ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

Одиннадцатая пятилетка, органически взаимосвязанная с десятым пятилетним планом, займет достойное место в решении важнейших социально-экономических задач нашего общества, строящего коммунизм. Как было подчеркнуто в Отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду партии, главная проблема развития народного хозяйства страны заключается в том, чтобы «...завершить переход на преимущественно интенсивный путь развития» [1, с. 40]. Одним из важных направлений достижения этой цели станет широкое использование коллективных форм организации труда. На XXVI съезде КПСС поставлена задача «проводить мероприятия по дальнейшему распространению и повышению эффективности бригадной формы организации и оплаты труда» [1, с. 202], которая в условиях развитого социализма позволяет более успешно решать задачи интенсификации производства, обеспечения его эффективности и улучшения качества работы путем рационального использования трудовых ресурсов, усиления коллективной заинтересованности и ответственности за конечные результаты, сокращения непроизводительных затрат и потерь рабочего времени, широкого использования взаимозаменяемости, совмещения профессий и т. д.

Современные формы бригадной организации и оплаты труда отличаются от ранее используемых и по существу представляют собой новую ступень в развитии производственных бригад, поскольку в них широкое применение получают хозрасчетные рычаги, ориентирующие деятельность коллектива на достижение наилучших конечных результатов работы.

Одной из причин широкого распространения бригадной организации труда в современных условиях являются существенные изменения в средствах производства, происходящие в ходе развертывания научно-технической революции. Возникновение качественно новых видов техники и технологий, переход к непрерывным процессам приводит к ограничению собственно человеческого труда в производственном процессе. В этих условиях отсутствует жесткая связь между трудом отдельного работника и средствами труда, а следовательно, и с его результатами. Поскольку процесс производства становится немислимым без постоянного обмена деятельностью на основе непрерыв-

ного технологического процесса, в результатах труда воплощаются трудовые функции многих людей. Это затрудняет определение доли труда каждого в конечном продукте, контроль за мерой труда отдельного работника. Снижается эффективность материального стимулирования по результатам личного труда. Все это вызывает необходимость развития коллективных форм ответственности, заинтересованности, контроля и оплаты труда.

Происходящие изменения в средствах производства, углубляющееся операционное и подетальное разделение труда приводят к возникновению противоречия между интересами отдельно взятого рабочего и интересами коллектива предприятия и общества в целом. Каждый рабочий производит небольшую часть общего продукта и заинтересован в результатах *своего* труда, являющегося по сути дела лишь промежуточным этапом. В то же время предприятие ориентируется на готовый конечный продукт, выступающий результатом *коллективного* труда. Это противоречие проявляется, в частности, в том, что в силу разной квалификации рабочих, их неодинакового отношения к труду и ряда других причин происходит деление работ на «выгодные» и «невыгодные», что приводит к отдельным диспропорциям в производстве, снижению качества продукта. Возникшее противоречие между коллективной организацией труда в масштабе всего предприятия и индивидуальным трудом в его первичном звене, а следовательно, и противоречие между коллективными и личными интересами может быть разрешено с помощью бригадной организации труда, где коллективные и личные интересы связаны воедино с помощью системы экономических и правовых форм. В прежних формах производственных бригад взаимосвязь между интересами предприятия и коллективами бригад была недостаточно развита. Предприятие широко использовало административные методы и достигало поставленных целей на основе тщательного регламентирующего контроля. Это сковывало инициативу бригады, ее отдельных членов, не позволяло в полной мере использовать все возможности коллективной силы труда.

Важным фактором развития и широкого распространения новых бригадных форм стала потребность совершенствовать работника, предоставив ему возможность всесторонне проявлять свои способности. Такие условия можно создать именно в производственной бригаде, где в широком масштабе осуществляется совмещение работ, где возникает необходимость выполнять воспитательные и управленческие функции.

Современная бригада выполняет важную воспитательную роль, обеспечивая формирование нового, коммунистического отношения к труду, развитие чувства товарищества, взаимопомощи и коллективизма — тех неотъемлемых свойств человека нашего общества, которые означают, что растет, по словам Л. И. Брежнева, «производственный нового типа» [5, с. 8]. В соответствии с постановлениями партии и правительства «Об улучшении работы по охране правопорядка и усилению борьбы с правонарушениями», «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» [3; 4] значительно возрастает значение воспитательной деятельности бригады. Во многих бригадах уже сложилась проверенная опытом практика укрепления трудовой дисциплины и правопорядка. Так, в ряде бригад члены коллектива берут на себя обязательство жить и работать без правонарушений. При его невыполнении весь коллектив отказывается от части положенной за месяц премии [11, с. 10].

Возникает необходимость отразить лучший опыт, накопленный бригадами в укреплении трудовой дисциплины и правопо-

рядка, в правовых нормах, с тем чтобы способствовать усилению воспитательной роли коллектива. Мы поддерживаем мнение отдельных экономистов и юристов о том, что действующее Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий [10] нуждается в совершенствовании. В частности, назрела необходимость предоставить общему собранию производственного коллектива право применять меры общественного воздействия, носящие материальный характер и имеющие юридические последствия. Это правомочие следует закрепить за трудовыми коллективами при установлении перечня упущений, за которые осуществляется депремирование [7, с. 72]. Это позволило бы повысить роль трудовых коллективов в укреплении дисциплины и в воспитании коммунистического отношения к труду, поднять значение постоянно действующих производственных совещаний и общих собраний трудовых коллективов [1, с. 202]. Поэтому на XXVI съезде КПСС указано на необходимость «...постоянно внедрять бригадную форму организации труда...» [1, с. 108]. Эта форма в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. должна стать основной в одиннадцатой пятилетке [2, с. 59]. Ее дальнейшее развитие предполагает совершенствование организации, управления, планирования, стимулирования и правового обеспечения всех структурных звеньев производственных объединений и предприятий. При этом важное значение приобретает оптимизация границ производственной самостоятельности бригад.

В экономической и правовой науке по данному вопросу еще не выработана общая позиция. По мнению некоторых экономистов, «в большинстве случаев излишним является заключение хозяйственных договоров (соглашений) между бригадами и администрацией» [9, с. 35]. По утверждению ряда юристов, бригаду следует признать субъектом административно-правовых отношений, а договор, заключаемый бригадой, — новой формой трудового договора, на который полностью распространяются все нормы трудового законодательства [8, с. 89]. Мы полагаем, что при решении этого вопроса следует исходить из организационно-технической и экономической характеристики бригад. Согласно классификации по экономическому признаку, среди них выделяются бригады на полном хозрасчете. Расчетная стоимость определенного объема работ передается такой бригаде на основе двустороннего договора с администрацией [6, с. 44]. В соответствии с технологическим классификационным признаком — обслуживание конечного цикла — деятельность бригады может строиться на условиях бригадного подряда. Такие условия наиболее оптимально складываются в строительстве, на автомобильном и морском транспорте. Тем не менее, как отмечается в экономической литературе, законченный цикл изготовления продукции может иметь место в зависимости от особенностей промышленного производственного процесса в пределах

потоковой линии, участка, цеха [6, с. 39]. В настоящее же время большинство промышленных производственных бригад в результате особенностей организационного и технологического строения производства действуют на основании единого наряда с оплатой по конечным результатам работы.

Применение бригадной организации труда дает наилучший результат тогда, когда обеспечивается самостоятельность хозяйствования в пределах выделенных бригаде трудовых, финансовых и материальных ресурсов. Это достигается по мере внедрения в деятельность бригад хозрасчетных принципов. Организация хозрасчетной деятельности — наиболее актуальная задача в деле совершенствования бригадной организации труда. Она предусматривает создание плановой службы, осуществляющей централизованное и оперативное планирование на всех уровнях предприятия с оценкой работы по конечным результатам. Планирование бригадной формы труда предполагает доведение до каждого коллектива пятилетних, годовых и текущих планов по специально разработанным показателям. По вопросу использования системы плановых и расчетных показателей нет общей точки зрения. Бесспорной является необходимость доведения до бригады плановых заданий по объему производства, номенклатуре выпускаемых продуктов (с выделением важнейшей номенклатуры), по росту производительности труда, снижению трудоемкости. В ряде случаев бригадам планируют фонд заработной платы и количество работающих. Для активизации процесса совмещения работ, расширения зон обслуживания и высвобождения рабочей силы целесообразно устанавливать лимит численности рабочих бригады, исходя из трудоемкости выполняемых работ. При снижении трудоемкости и высвобождении рабочих часть экономии фонда заработной платы следует оставлять в распоряжении бригады для стимулирования роста производительности труда, снижения трудоемкости, для выплаты надбавок за совмещение профессий.

Организация коллективной оплаты труда в бригаде осуществляется по конечным результатам совместного труда с учетом личного трудового вклада каждого работника. Это соответствует требованию XXVI съезда партии усилить зависимость заработной платы и премий каждого работника от его личного трудового вклада и от конечных результатов работы коллектива, повысить их стимулирующую роль в подъеме производительности труда, в улучшении качества продукции и экономии всех видов ресурсов [1, с. 177]. Коллективные формы оплаты труда в большей степени, чем индивидуальные, выполняют воспитательную функцию, поскольку позволяют формировать добросовестное отношение к выполнению любой работы, чувство ответственности за работу всех членов бригады, «воспитывать каждого трудящегося в духе коллективизма и рачительного отношения к народному добру...» [1, с. 200].

Бригадам выдается единый наряд на бригадокомплект или любой другой вид продукции, принятой в качестве планово-учетной единицы и являющейся для данной бригады конечным результатом ее деятельности. В бригадокомплекте, который выступает в качестве исходной единицы оплаты труда, проставляется комплексная норма времени и расценок. Заработная плата бригаде начисляется лишь при условии выполнения всех операций, входящих в бригадокомплект. Это исключает деление работ на «выгодные» и «невыгодные», поскольку бригада заинтересована в конечном результате своего труда. В конкретной практике бригад сложились разные методы распределения коллективного заработка. Нам думается, что наиболее отвечает экономическим и социальным функциям бригады распределение с помощью использования коэффициента трудового участия (КТУ), который представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого члена бригады в общий итог работы в зависимости от индивидуальных характеристик: производительности труда, качества выполненной работы, отношения к труду, квалификационного разряда и т. п. Распределение заработной платы через КТУ имеет необходимую правовую основу, закрепленную в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г., где говорится о необходимости «предоставить право коллективам (советам) производственных бригад в пределах установленных им нормативов и средств определять размеры премий и заработка, выплачиваемых за результаты работы всего коллектива бригады с учетом реального вклада каждого члена бригады в общие результаты работы» [2, с. 59—60].

Порядок определения и применения КТУ разработан еще не достаточно. Так, предстоит задача по разработке объективного и гибкого критерия участия рабочего в коллективном трудовом процессе, выполняющего как стимулирующую, так и воспитательную роль.

Важное направление совершенствования бригадной организации труда — повышение действенности правового регулирования, охватывающего все стороны и этапы возникновения и функционирования бригад. В настоящее время правовая регламентация бригадной формы труда является преимущественно сферой локального нормотворчества. Необходимо на основе уже имеющихся положений, нормативных актов установить статус, основные параметры, принципы деятельности первичных трудовых коллективов на каждом предприятии и объединении. Правовое регулирование должно всесторонне охватить вопросы организации, управления и планирования бригадной формы труда, участия трудящихся в управлении производством, порядок установления и применения коэффициента трудового участия.

Таким образом, бригадная форма организации и стимулирования труда — перспективное направление развития коллективных форм труда. Дальнейшее совершенствование ее экономических и правовых форм позволит еще активнее использовать возможности и преимущества развитого социализма.

**Список литературы:** 1. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981.—223 с. 2. О дальнейшем совершенствовании хозяйственного механизма и задачах партийных и государственных органов: Постановление ЦК КПСС от 12 июля 1979 года; Об улучшении планирования и усилении воздействия

хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 года. — М.: Политиздат, 1979.—64 с. 3. Об улучшении работы по охране правопорядка и усилении борьбы с правонарушениями: Постановление ЦК КПСС. — Коммунист, № 14, 1979, с. 3—6. 4. О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве: Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС. — Коммунист, № 2, 1980 г., с. 7—11. 5. Брежнев Л. И. Исторический рубеж на пути к коммунизму. — М.: Политиздат, 1977.—31 с. 6. Сафронов Н. Коллективные формы организации труда: практика и проблемы. — Соц. труд, 1980, № 2, с. 36—48. 7. Орловский Ю. П. Место и роль трудового коллектива в системе трудовых отношений. — Сов. государство и право, 1979, № 4, с. 64—72. 8. Цыпкин Г. А. Договор бригадного подряда в капитальном строительстве. — Сов. государство и право, 1979, № 5, с. 86—90. 9. Шкурко С. Новые формы бригадной организации и стимулирования труда.— Вопр. экономики, 1980, № 10, с. 26—36. 10. Бюл. Госкомтруда, 1967, № 4. 11. Экон. газета, 1980, № 19.

*Поступила в редколлегию 28.02.81*

**М. И. Бару, д-р юрид. наук,  
А. И. Процевский, д-р юрид. наук**

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВЫХ ФОРМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА**

Одним из направлений решения задач экономического и социального развития страны на 1981—1985 гг. и на период до 1990 г. является повышение действенности системы материального и морального поощрения труда. Речь идет об эффективном использовании социальных факторов роста экономики, оптимальном сочетании материальных и моральных стимулов к труду и усилении их воздействия на развитие производства и достижение высоких конечных результатов.

Чтобы обеспечить достижение поставленных целей, необходимо усилить зависимость размеров заработной платы и премий каждого работника от его личного трудового вклада и конечных результатов работы коллектива, повысить стимулирующую роль оплаты труда в подъеме его производительности, в улучшении качества продукции и экономии всех видов ресурсов. Совершенствование тарифной системы и нормирование труда в современных условиях связано с внедрением бригадной формы организации и оплаты труда, которая способствует усилению материальной заинтересованности рабочих в улучшении количественных и качественных результатов труда всего коллектива; обеспечению высокой производительности труда; быстрейшему освоению смежных профессий; развитию творческой инициативы и совершенствованию профессиональных навыков в снижении затрат труда на производство продукции и т. д.

Эффективность применения бригадной оплаты труда во многом зависит от правильного выбора показателей оплаты, которые должны отражать затраты труда и обеспечивать наглядную связь результатов коллективной работы с заработком каждого. Чаще всего применяются натуральные показатели: тонны, кубометры, штуки, метры и т. д. Реже — нормативная трудоемкость, норма-часы, себестоимость продукции и т. д. Важно, чтобы по-