

## РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СОЛИДАРНОСТИ И КОМПРОМИССА В УСЛОВИЯХ АДМИНИСТРАТИВНО-КОМАНДНОЙ СИСТЕМЫ

**Ю. В. Иванчина**

*Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург*

Функция социальной солидарности и компромисса в трудовом праве направлена на удовлетворение социально значимых потребностей таких субъектов, как работники и работодатели в лице их представителей. Анализируя реализацию данной функции в процессе ее эволюционирования в разные исторические периоды, автор приходит к выводу, что государственная монополия на средства производства, плановая экономика и установившаяся в связи с этим в нашей стране административно-командная система управления делали невозможным эффективную реализацию данной функции. Деятельность профсоюзов стала идеологизированной и подчиненной интересам государства, что привело к их огосударствлению. Рациональные взаимоотношения с работодателем стали невозможными из-за совпадения интересов, поскольку и руководство предприятия, и профсоюз фактически состояли на службе у государства. Кроме того, государство, наделяя профсоюзы не свойственными им полномочиями, финансируя их, лишало возможности эффективно выполнять свою функцию, что позволило говорить о проявлении дисфункциональности в процессе реализации функции социальной солидарности и компромисса на данном историческом этапе.

**Ключевые слова:** *функции трудового права, функция социальной солидарности и компромисса, профсоюз, административно-командная система, дисфункция.*

К концу 20-х гг. XX века сформировался устойчивый курс на сокращение частнохозяйственной инициативы и развертывание процесса обобществления, огосударствления народного хозяйства нашей страны. Так, XV съезд коммунистической партии уже в декабре 1927 года постановил, что по отношению к частно-капиталистическим хозяйствам, сложившимся и окрепшим за 1921–1927 гг. (в период НЭПа), должна быть применена «политика вытеснения», и что советская власть должна стремиться к «непрерывному систематическому повышению удельного веса социалистического хозяйственного сектора, что является решающим и главным моментом во всей хозяйственной политике пролетариата» [6, с. 348–349].

В. П. Данилов полагает, что 1928 год был временем перехода к фронтальному слому НЭПа, а в 1929 году с ним было покончено. С 1928–1929 гг. экономическая политика СССР стала частью опробованной в годы «военного коммунизма» и выстроенной позднее административно-командной системы [3, с. 126]. В 1929 году было принято решение о новой ре-

организации, которое предусматривало превращение синдикатов в объединения и передачу им практического управления промышленностью. Тресты целиком утратили хозяйскую самостоятельность, и такая косная система полностью подавила робкие попытки реформировать экономику [2, с. 38]. Этот год вошел в историю СССР как переломный на всех направлениях социалистического строительства. Был взят курс на индустриализацию и утвержден 1-й пятилетний план развития народного хозяйства. «Важнейшим итогом первой пятилетки явилось построение экономического фундамента социализма, превращение СССР в индустриальную страну» [7, с. 282].

Следует заметить, что спецификой советской индустриализации был административный метод ее проведения, который предполагал ликвидацию рыночных отношений, полную государственную монополию на средства производства, плановую экономику, политическую диктатуру рабочего класса в виде партийно-бюрократической административной и репрессивной системы. Это неизбежно долж-

но было привести к изменению основ правового регулирования трудовых отношений, направлений реализации функций трудового права, и их приспособлению к новым экономическим реалиям.

Как точно констатировал И. Я. Киселев, изменения трудового законодательства, вносимые на данном этапе, были связаны с необходимостью добиться максимальной выработки путем интенсификации труда, использования экстенсивных методов, путем укрепления дисциплины, а также «подстегивания» трудового энтузиазма, массового трудового героизма, идеологической и иной поддержки социалистического соревнования, ударничества [5, с. 25].

Демонтаж трудового законодательства происходил в разных направлениях, с целью приспособления его к нуждам и потребностям административно-командной системы. В частности, он коснулся реализации функции социальной солидарности и компромисса, которая направлена на удовлетворение социально значимой потребности работников и работодателей в лице их представителей. Как известно, основными характерными субъектами трудового права являются работник и работодатель. Однако здесь существуют производные субъекты – представители работников и работодателей. Производными они являются в силу того, что их существование без основных субъектов невозможно, что не умаляет их роли или значимости, особенно в процессе правового регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений.

Значение представителей работников и работодателей как самостоятельных субъектов трудового права обусловлено необходимостью разрешения конфликтов между работниками и работодателями, порождаемых их изначальным неравенством, на основе согласования интересов и достижения компромисса между конфликтующими сторонами. Данная задача реализуется посредством института социального партнерства – участия работников в управлении организацией, заключения коллективного договора и др.

Особое значение реализация названной функции имеет для работников как экономически более слабой стороны в рамках индивидуального трудового отношения. Такое положение вынуждает работников объединяться для защиты своих прав и законных интересов,

и профсоюз традиционно выступает в качестве такого представителя.

Следует отметить, что в тот период исторического развития и на долгие годы профсоюзная деятельность становилась идеологизированной. Установившаяся политическая и экономическая система практически не оставляла возможности объединениям работников действенным образом принимать участие в определении условий труда. Так, уже в начале 30-х гг. была утрачена даже относительная независимость профсоюзов. Общественные организации оставались таковыми формально, была установлена единая государственная дисциплина и подчиненность [1, с. 253].

Более того, 23 июня 1933 г. в соответствии с Постановлением ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС Народный комиссариат труда СССР (далее – НКТ СССР) был объединен с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов (далее – ВЦСПС). В процессе слияния, по Постановлению СНК СССР и ВЦСПС № 1952 от 10 сентября 1933 г., ВЦСПС были переданы все средства социального страхования, состоящие в ведении НКТ СССР санатории, дома отдыха, научные институты и другие учреждения, помещения и имущество, кадры органов труда и социального страхования. Вместе с тем за профсоюзными органами сохранились все права, льготы и преимущества, которыми пользовались органы социального страхования до слияния, а также ассигнования по сметам на содержание.

По словам И. Я. Киселева, «процесс огосударствления профсоюзов, начавшийся с первых лет советской власти, решениями 1933 года достиг пика. На единственный в стране профсоюзный орган ВЦСПС были возложены в монопольном порядке задачи государственного управления важными аспектами труда и трудовых отношений» [5, с. 34]. Фактически произошла передача функций органа исполнительной власти не другому органу, как не раз встречалось в истории создания, упразднения, реорганизации советских ведомств, а представителю органу работников, превратившемуся в государственный орган, финансируемый за счет средств государственного бюджета.

Полагаем, что это можно обозначить как событие эпохального значения, поскольку ничего подобного в истории профсоюзного движения других стран мира не было, да и не

могло быть, и это позволяет говорить о невозможности реализации функции социальной солидарности и компромисса, а следовательно, о проявлении дисфункции.

В тот период не профсоюз «отвоевывал» у работодателя улучшение условий труда, улучшение социально-бытовых условий для работника и его членов семьи, а государство наделило его как необходимыми полномочиями, так и средствами. К примеру, в соответствии с Постановлением СНК РСФСР № 63 от 28 января 1935 г. местным исполкомам и совнаркомам было предложено закрепить за профсоюзами муниципализированные строения, занятые домами отдыха, санаториями и прочими социально-профилактическими учреждениями.

Последствия проявления дисфункции не заставили себя долго ждать. Вскоре было отменено заключение коллективных договоров. Только после 13-летнего перерыва в СССР коллективно-договорной процесс был возобновлен.

«В свое время коллективный договор мыслился так: профсоюз и хозяйствующий субъект (предприятие, учреждение, трест, главк и т.п.) представляют собой две договаривающиеся стороны, каждая из которых имеет свои интересы» [1, с. 309]. Однако превращение в государственные органы тех организаций, которые таковыми по своей природе не являются, сделало совершенно бесполезными подобные отношения. При совпадении интересов, поскольку и руководство предприятия, и профсоюз были на службе у государства, договорные отношения видятся бессмысленными и лишними.

Когда 4 февраля 1947 г. в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР № 226 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» была возобновлена практика заключения коллективных договоров, их основное назначение состояло в обеспечении выполнения и перевыполнения производственных планов, дальнейшего роста производительности труда, улучшения организации труда, а также повышения ответственности хозяйственных и профсоюзных организаций за улучшение материально-бытовых условий и культурного обслуживания рабочих, инженерно-технических работников и служащих предприятий.

Установившаяся в этот период плановая экономика предполагала единоначалие. Как

пишет Е. А. Андришин, определение «командная» или «директивная» экономика куда точнее характеризует советские порядки, чем любые попытки приписать советской экономике плановость. Почему-то словом «плановость» стали именовать централизацию, которая может сочетаться с плановостью, а может и не сочетаться. То, что у нас называют плановостью, есть просто способ текущего управления делами достаточно большой монополии [1, с. 119].

К примеру, централизация, директивность в управлении коснулась и сферы коллективно-договорных отношений. В частности были утверждены типовые коллективные договоры, которые заключались в соответствии с утвержденными по министерствам государственными планами. Еще более парадоксальным выглядело требование о том, что министерства и ВЦСПС несут ответственность за то, чтобы в коллективные договоры не включались системы оплаты труда рабочих, инженерно-технических работников и служащих, не утвержденные Правительством, в связи с тем, что «у профессиональных союзов нет и не может быть политики заработной платы, отличной от той политики, которую проводит советская власть» [4, с. 69].

Ю. А. Калистратов, описывая природу коллективного договора в «специфическом советском варианте», отмечал, что в социалистическом хозяйстве нет места продаже рабочей силы, наемный труд отсутствует, так как рабочий у нас не наемник, а хозяин страны. Поэтому коллективный договор целиком теряет свое значение, которое он имеет в странах капитала, то есть он перестает быть орудием экономической борьбы продавцов рабочей силы с эксплуататорами. Профсоюзные органы и хозорганы в нашей стране не классово-враждебные стороны, а различные организации рабочего класса, преследующие одни и те же классовые цели. В СССР коллективный договор является одним из основных рычагов для выполнения и перевыполнения промфинплана [4, с. 50–51].

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что коллективный договор в подобных условиях не может выполнять своей роли, служить способом удовлетворения потребности в компромиссе между представителями сторон трудового отношения. Это еще раз доказывает, что функция социальной солидарности и компромисса, направленная на удов-

летворение социально значимых потребностей работников и работодателей, на том этапе исторического развития не реализовывалась.

Кроме того, профсоюзы регулярно наделялись полномочиями, не свойственными им. К примеру, согласно Положению «О правах фабричного, заводского, местного комитетов профессионального союза», утвержденному Президиумом Верховного Совета СССР 15 июля 1958 г., профсоюз мог рассматривать жалобы рабочих и служащих на решения комиссии по трудовым спорам, осуществлять государственное социальное страхование рабочих и служащих, назначать пособия по социальному страхованию и т.д. Назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия или учреждения производилось администрацией с учетом мнения профсоюза. Кроме того, рабочие и служащие не могли быть уволены с предприятия, учреждения, организации по инициативе администрации без предварительного согласия профсоюза, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР, в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР № 2151-VIII от 27 сентября 1971 г. Из приведенных примеров видно, что часть полномочий свойственна органам социального страхования, которые должны реализовывать обязательства государства по социальному обеспечению граждан, а другая часть – кадровая политика – относится к исключительной компетенции работодателя.

Обращает на себя внимание тот факт, что предприятия промышленности, транспорта, связи, сельского хозяйства, строительства, коммунального хозяйства и другие должны были, согласно Постановлению Совета Министров СССР № 76 от 15 января 1959 г., перечислять профсоюзным организациям денежные средства на культурно-массовую и физкультурную работу в размере 0,15 % от фонда заработной платы рабочих и служащих. Фактически это приводило к тому, что профсоюз как представительный орган работников отчасти финансировался за счет средств работо-

дателя, что не могло не влиять на его независимость.

Таким образом, политика государства в отношении профсоюзов, начиная с 30-х гг. XX века, вступала в противоречие с потребностями, на удовлетворение которых направлена функция социальной солидарности и компромисса в трудовом праве, что позволяет высказать мнение о проявлении дисфункциональности в процессе ее эволюции на названном этапе исторического развития нашей страны. Можно сделать вывод о том, что выстроенная экономическая система и система управления в СССР, когда держателем всех средств производства выступало государство, когда оно определяло не только объемы полномочий, но и объемы финансирования, лишала реальной возможности достижения компромисса между работниками и работодателями, что так значимо в сфере несамостоятельного труда.

### *Литература*

1. Андриюшин, Е. А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов / Е. А. Андриюшин. – М.: Новый хронограф, 2012. – 464 с.
2. Бакланова, Е. Г. Советская история: между планом и рынком / Е. Г. Бакланова, Т. Х. Коломейчук. – Одесса: Астропринт, 2013. – 76 с.
3. Барсенков, А. С. История России. 1917–2009 / А. С. Барсенков, А. И. Вдовин. – М.: Аспект Пресс, 2010. – 846 с.
4. Калистратов, Ю. А. Заработная плата в СССР и в капиталистических странах. – М.: Профиздат, 1931. – 96 с.
5. Киселев, И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории права XX века) / И. Я. Киселев. – М.: ИНИОН РАН, 2003. – 84 с.
6. Прокопович, С. Н. Народное хозяйство СССР: в 2 т. / С. Н. Прокопович. – Нью-Йорк: изд-во им. Чехова, 1952. – Т. 1. – 398 с.
7. Экономическая жизнь СССР. Хроника событий и фактов 1917–1959. – М.: Советская энциклопедия, 1961. – 780 с.

**Иванчина Юлия Валерьевна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

*Статья поступила в редакцию 6 марта 2018 г.*

## REALIZATION OF THE FUNCTION OF SOCIAL SOLIDARITY AND COMPROMISE IN CONDITIONS ADMINISTRATIVE COMMAND SYSTEM

**Yu. V. Ivanchina**

*Ural State Law University, Ekaterinburg, Russian Federation*

The social solidarity and compromise function of labor law is aimed at satisfying socially significant needs of representatives of employees and employers. Analyzing the implementation of this function in the process of its evolution in different historical periods, the author comes to the conclusion that the state monopoly on means of production, planned economy, and administrative and command management system in our country made effectively implement this function impossible. The activity of trade unions becomes ideologized and subordinated to the interests of the state, so rational relations with the employer, in fact - the state, become impossible. In view of the fact that there is a coincidence of interests, since the management of the enterprise and the Union are actually in the service of the state. In addition, the state conferred on trade unions powers not inherent to them, and by financing, deprived them of the opportunity to perform their function effectively. This allows us to speak about the manifestation of dysfunctionality in the process of the social solidarity and compromise function implementing at this historical stage.

**Keywords:** *functions of labor law, function of social compatibility and compromise, trade Union, administrative and command system, dysfunction.*

### References

1. Andryushin E. A. *Iz istorii trudovogo zakonodatel'stva SSSR i politiki sovetskogo pravitel'stva v oblasti trudovykh resursov* [From the history of the labor legislation of the USSR and the policy of the Soviet government in the field of labor resources]. Moscow, 2012, 464 p.
2. Baklanova E. G. *Sovetskaya istoriya: mezhdu planom i rynkom* [Soviet history: between the plan and the market]. Odessa, 2013, 76 p.
3. Barsenkov A. S., Vdovin A. I. *Istoriya Rossii. 1917–2009* [Russian history. 1917–2009]. Moscow, 2010, 846 p.
4. Kalistratov Yu. A. *Zarabotnaya plata v SSSR i v kapitalisticheskikh stranakh* [Wages in the USSR and in capitalist countries]. Moscow, 1931, 96 p.
5. Kiselev I. Ya. *Trudovoe pravo v totalitarnom obshchestve (iz istorii prava XX veka)* [Labor law in a totalitarian society (from the history of law of the twentieth century)]. Moscow, 2003, 84 p.
6. Prokopovich S.N. *Narodnoe khozyaystvo SSSR. V 2 t.* [The national economy of the USSR]. New-York, 1952, T. 1, 398 p.
7. *Ekonomicheskaya zhizn' SSSR. Khronika sobyitiy i faktov 1917–1959* [The economic life of the USSR. Chronicle of events and facts 1917–1959]. Moscow, 1961, 780 p.

**Yulia Valerievna Ivanchina** – Candidate of Sciences (Law), associate professor of the Labor Law Chair, Ural State Law University, Ekaterinburg, Russian Federation. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

*Received 6 March 2018.*

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Иванчина, Ю. В. Реализация функции социальной солидарности и компромисса в условиях административно-командной системы / Ю. В. Иванчина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 2. – С. 39–43. DOI: 10.14529/law180207.

### FOR CITATION

Ivanchina Yu. V. Implementation of the function of social solidarity and compromise in the administrative-command system conditions. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 2, pp. 39–43. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180207.