

**РАЗВИТИЕ ПРАВА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ НА УЧАСТИЕ
В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ,
ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

В резолюции XXVII съезда КПСС указано на необходимость последовательного углубления социалистического самоуправления народа. Предмет особого внимания партии — использование всех форм непосредственной демократии и прежде всего активизации трудовых коллективов, создание в них атмосферы социалистической взаимопомощи и требовательности, воспитания у трудящихся чувства полноправных хозяев производства, высокой ответственности за выполнение обязанностей перед обществом. Следует кардинально улучшить механизм практического осуществления демократических принципов и норм, закрепленных в Законе о трудовых коллективах [3, с. 109].

Важнейшим средством демократизации нашего общества является участие рабочих и служащих в управлении делами государства и общества. Право на участие в управлении служит средством развития самоуправления, народовластия в нашей стране. Характерно, что оно было закреплено в первых законодательных актах Советской власти. Так, широкие демократические права были предоставлены трудящимся в первых кодексах Законов о труде (1918 г. и 1922 г.), а затем в Положении о социалистическом государственном производственном предприятии [5, 1965, № 19—20, ст. 155]. В 1970 г. такое право было зафиксировано в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. В числе других прав (ст. 2) закреплено право рабочих и служащих на участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. В Положении о правах профсоюзного комитета (1971) также сформулирован широкий круг вопросов по участию трудящихся в управлении производством [4, 1971, № 39, ст. 81; 1982, № 19, ст. 318]. В 1977 г. оно приобрело конституционный статус. Конституция 1977 г. в ст. 48 закрепила право граждан СССР на участие в управлении государственными и общественными делами.

В Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии подчеркивалось, что в социалистическом обществе, особенно в современных условиях, управление не может быть привилегией узкого круга профессионалов. Не только из теории, но и из собственной многолетней практики мы знаем, что социалистический строй успешно развивается лишь тогда, когда сам народ реально управляет своими делами [3, с. 55]. Практика подтверждает верность ленинских слов о том, что организаторская работа подильна и ря-

довому рабочему и крестьянину, обладающему грамотностью, знанием людей, практическим опытом [2, т. 35, с. 198].

Таким образом, это право объективно заложено в самой сущности социализма. Оно обусловлено общественной жизнью, материальным бытием и другими объективно существующими обстоятельствами, например, гуманистическим характером социалистического производства, имеющим своей целью повышение благосостояния и культуры народа. Это право следует рассматривать как неотъемлемую часть правового статуса работника [15, с. 14]. Реализация его способствует активизации человеческого фактора, совершенствованию социализма. Напротив, при капитализме, в условиях частной собственности на средства производства и эксплуатации человека человеком, трудящиеся массы устраняются от управления важнейшими процессами трудовой деятельности именно потому, что они не являются хозяевами средств производства. Капиталистическая система хозяйства «...в частноправовом порядке и самовластно... формулирует свое самодержавие над рабочими...» [1, т. 23, с. 435].

По своей сущности право на участие в управлении предприятиями, учреждениями и организациями в отличие от социально-экономических прав (напр., на труд, материальное обеспечение) является политическим и относится к основному праву группы политических прав. Оно определяет все остальные направления развертывания социалистической демократии. Его реализация означает вмешательство в работу государственных органов. Это право не на получение чего-либо от государства, а на поступок, действие, вторжение в работу предприятия (учреждения, организации). Такое участие способствует социальному прогрессу. Рабочие и служащие при этом не удовлетворяют свои материальные потребности, а хотят внести свой вклад в управление, улучшить его. Рабочий и служащий «при этом выступает в качестве носителя не только конкретной трудовой функции, он одновременно выполняет роль социального лица, входящего в трудовой коллектив, объединенный общественной собственностью на средства производства» [17, с. 15].

И. Сабо, анализируя право трудящихся на участие в управлении государством и обществом; приходит к выводу о том, что это право является по своему существу общественным [11, с. 48, 116].

Заметим, что это право принадлежит всем рабочим и служащим различных социальных групп, независимо от пола, национальности, отношения к религии, проживающим в различных географических районах страны, и т. д.

Не в силах опровергнуть глубокие черты советской демократии, буржуазные обществоведы (напр., Д. Хоф) пытались утверждать, что существующая в нашей стране политическая система приемлема для советского народа потому, что якобы отвечает национальным традициям России [22, с. 1]. Наша действительность — яркое свидетельство всей несостоятельности такого подхода. Советская демократия действует не только там, где живут

русские. Принципы социалистической демократии убедительно показывают свою жизнеспособность во *всех* братских союзных республиках и странах социалистического содружества.

Объем данного субъективного права у всех работников одинаков, независимо от занимаемой должности или выполняемой работы.

Этим правом наделены работники, занятые во всех сферах деятельности, в том числе в министерствах, ведомствах, объединениях, трестах, управлениях. Конституция и отраслевые законодательные акты не устанавливают никаких ограничений. Что касается трудовых отношений, то лицам, судимым в прошлом за хищения, растрату или другие корыстные преступления, запрещен до погашения срока судимости прием на работу, связанную с хранением материальных ценностей. Однако такие ограничения не препятствуют реализации права на участие в управлении [9, с. 237].

Важно также подчеркнуть, что пределы этого права, условия реализации не определяются договаривающимися сторонами, а предусмотрены в законе [18, с. 3—4]. Конкретизация отдельных положений может быть осуществлена в коллективном договоре.

Деятельность рабочих и служащих по участию в управлении является добровольной. Демократические права, предоставленные трудящимся, вообще не могут обеспечиваться возложением на них же таких юридических обязанностей. В законодательстве такие нормы отсутствуют. В этой связи трудно согласиться с мнением О. И. Косенко [13, с. 22] и А. И. Цепина [20] о том, что данное право — обязанность. Прав, на наш взгляд А. И. Экимов, когда пишет, что «право, которое становится обязанностью, перестает быть собственно правом. Иметь право — значит иметь право выбора. Но тот, на которого возложена обязанность, такой свободой не располагает» [21, с. 119]. Рабочие и служащие обязаны по трудовому договору выполнять трудовую функцию, а на этой основе у них возникает право участия в управлении. Включаясь в трудовой коллектив на основании трудового договора, член коллектива приобретает и соответствующие права по участию в управлении. Л. Я. Гинцбург и В. А. Масленников рассматривают участие трудящихся в управлении как явление, органически присущее социалистическому трудовому правоотношению [8, с. 103—104; 16, с. 41]. И действительно, там, где речь идет о праве на труд, речь идет и о праве на участие в управлении. Одно право связано с другим единой нитью. Право на труд во многом предопределяет право на участие в управлении. В этом смысле можно согласиться с Л. Д. Воеводиным, который пишет, что право на труд, право на участие в управлении государственными и общественными делами, являясь ядром системы права, образуют как бы костяк системы прав и свобод граждан СССР.

Указанные права составляют своеобразную визитную карточку конституционного статуса личности. Они определяют положение человека в нашем обществе, выражают степень социально-

политической и правовой активности граждан [7, с. 132]. Вместе с тем право на труд и право на участие в управлении — разные самостоятельные права, имеющие различную сущность и юридическую природу. В Конституции они закреплены в разных статьях. Прекращение трудового правоотношения не всегда означает потерю права на участие в управлении. Трудящиеся после увольнения могут его реализовать в виде предложений, замечаний, жалоб, критики действий должностных лиц путем обращения в вышестоящие и иные органы. Однако для общества наиболее ценным является участие рабочих и служащих в период работы, в местах приложения сил. Активизация участия именно рабочих и служащих в управлении — центральная задача партии.

В литературе длительное время было распространено мнение о том, что участие в управлении — это элемент единого сложного трудового правоотношения. Впоследствии отношения по участию трудящихся в управлении стали выделять в самостоятельные отношения. Правоотношения между профкомом и администрацией предприятий, учреждений, организаций стали называть коллективно-трудовыми.

В связи с принятием Закона о трудовых коллективах права рабочих и служащих по участию в управлении значительно расширены. Члены трудового коллектива непосредственно, а не через профсоюзный комитет выносят самостоятельно решения по большому кругу вопросов. Более того, в соответствии со ст. 20 Закона о трудовых коллективах вопросы на рассмотрение общих собраний (конференций) трудовых коллективов выносятся даже по инициативе отдельных членов коллективов, т. е. субъектом отношений может стать не только коллектив и администрация, но и отдельные члены коллектива и администрация. Поэтому отношения по участию в управлении можно рассматривать как самостоятельные сложные отношения, регулируемые трудовым правом. Часть из них регулируется административным.

Изложенное, однако, не означает, что вся деятельность по участию трудящихся в управлении осуществляется в правовых формах. Оно в значительной степени регулируется и нормами общественных организаций, морали (напр., Уставом профсоюзов СССР — ст. 2, 3, 2.4, 3.7, 3.8 и др.). Отличительные черты данного права обуславливают и особые гарантии его осуществления. Каждое право имеет свою систему гарантий. Право на участие в управлении имеет как общие, так и специальные гарантии. Различают гарантии экономические, политические, юридические, идеологические, духовные и организационные [20, с. 144—176]. Все они обеспечивают простые и доступные формы реализации этого права. Н. В. Витрук считает, что при реализации ряда конституционных прав носители этих прав сами определяют порядок их реализации. Такую процессуальную форму реализации права он условно называет инициативной [12, с. 220]. Однако, что касается реализации права рабочих и служащих на участие в управлении, то вряд ли эта форма окажется достаточно эффективной. Общие

собрания трудовых коллективов, заседания постоянно действующих производственных совещаний и т. д. могут регулярно проводиться при условии высокого уровня организационной работы государственных и общественных органов. Так, например, во многих областях Украины складывается определенная система в подготовке и проведении собраний. Для этого создаются комиссии из активистов, которые хорошо разбираются в рассматриваемых вопросах. Перед собранием они проводят анкетирование трудящихся, что помогает глубже знать мнение работников по обсуждаемому вопросу [6, с. 80]. По инициативе ВЦСПС и других профсоюзных органов проводятся целевые общие собрания и заседания ПДПС с единой повесткой дня. Большая роль при этом отведена советам трудовых коллективов, создаваемым на предприятиях, в учреждениях, организациях. На необходимость создания советов трудовых коллективов, в состав которых входили бы представители администрации, партийной, профсоюзной, комсомольской организаций, советов бригад, рабочие, специалисты, указывалось в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии [3, с. 59].

Целесообразными представляются запись всех предложений рабочих и служащих по совершенствованию организации труда и производства в специальных книгах, обобщение, учет их при разработке социалистических обязательств. Следует заняться разработкой Положений, в том числе и локальных, о порядке проведения общих собраний, в которых можно предусмотреть порядок подготовки, лиц, ответственных за его проведение, нормы представительства для конференций, порядок формирования повестки дня. Такие предложения ранее уже высказывались [9, с. 239, с. 14, с. 44].

Повышение уровня организационной деятельности государственных и общественных органов, и прежде всего профсоюзов, явится действенным средством гарантий права на участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.

Список литературы: 1. *Маркс К., Энгельс Ф.* Соч. 2-е изд. 2. *Ленин В. И.* Полн. собр. соч. 3. *Материалы XXVII съезда КПСС.* М., 1986. 4. *Ведомости Верховного Совета СССР.* 5. *СП СССР.* 6. *Валуйский А. А.* Трудящиеся в управлении материальным производством. К., 1985. 7. *Воеводин Л. Д.* Рожденные Великим Октябрем и гарантированные социализмом права и свободы советского человека//Сов. гос-во и право. 1977. № 9. С. 131—141. 8. *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 9. *Демократия и право развитого социалистического общества* (Материалы Всесоюзной научной конференции). М., 1975. 10. *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. 11. *Сабо И.* Идеологическая борьба и права человека. М., 1983. 12. *Конституционный статус личности в СССР.* М., 1980. 13. *Косенко О. И.* Демократия и управление производством. М., 1985. 14. *Куренной А. М.* Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. М., 1983. 15. *Мальцев Г. В.* Социальная справедливость и права человека в социалистическом обществе//Сов. гос-во и право. 1974. № 10. С. 10—18. 16. *Масленников В. А.* Социально-правовая природа участия трудящихся в управлении производством//Сов. гос-во и право. 1973. № 6. С. 37—42. 17. *Мацюк А. Р.* Система трудовых правоотношений развитого социалистического общества. Автореф. дис. ...д-ра юрид. наук. М., 1985. 18. *Морозов Н.* Участие рабочих и слу-

жащих в управлении производством // Сов. юстиция. 1972. № 18. С. 3—4. 19. *Права личности в социалистическом обществе* / Под ред. В. Н. Кудрявцева, М. С. Строговича. М., 1981. 20. *Целин А. И. Трудовой коллектив как субъект трудового права* // Сов. гос-во и право. 1981. № 8. С. 46—54. 21. *Экимов А. И. Справедливость и социалистическое право*. Л., 1980. 22. *J Hough: The Soviet Union and the social science theory*, 1977.

Поступила в редколлегию 17.03.86.

А. Т. БАРАБАШ, канд. юрид. наук, Ю. П. БИТЯК, канд. юрид. наук,
С. Д. ВОЛОШКО, канд. юрид. наук

Харьков

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ УКРЕПЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ, ТРУДОВОЙ И ДОГОВОРНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

XXVII съезд КПСС указал на необходимость максимальной мобилизации всех имеющихся резервов, в первую очередь тех, которые не требуют крупных затрат, но дают быстрый и ощутимый эффект. «Речь идет, — подчеркивал М. С. Горбачев, — об организационно-экономических и социально-психологических факторах, лучшем использовании созданного производственного потенциала, повышении действенности стимулирования труда, укреплении организованности и дисциплины, преодолении бесхозяйственности. Резервы у нас под руками, при заинтересованности, хозяйской распорядительности они сулят высокую отдачу» [2, с. 41].

Одним из таких резервов является дальнейшее укрепление социалистической законности и государственной дисциплины, которые выступают составной частью процесса углубления демократических начал в советском обществе, развития производительных сил, повышения материального и культурного уровня жизни трудящихся. Следуя ленинским заветам о значении социалистической законности, правопорядка и дисциплины, КПСС и Советское государство, опираясь на поддержку трудящихся, в соответствии с решениями партийных съездов последовательно и неуклонно проводят курс на дальнейшее развитие и совершенствование законодательства, повышение роли Советов народных депутатов в его реализации, контроле за неукоснительным исполнением законов и иных нормативных актов.

Борьба за соблюдение государственной дисциплины как средства поддержания социалистического правопорядка и организованности в сфере хозяйствования и управления требует постоянного улучшения деятельности всех государственных органов, в том числе правоохранительных, развития активности общественных организаций и трудовых коллективов в укреплении правопорядка, расширения правового воспитания трудящихся. Большое значение в этом деле приобрели комплексный подход и единство действий