

О.І. Колядич

ФАНТОМ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВІЙ СФЕРІ ПЛАНОВО-ДИРЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ГОСПОДАРСТВА

У статті розглянуто розвиток договірних відносин у трудовій сфері планово-директивної системи господарства та висвітлено їх трактування в економічній думці. Визначено етапи становлення радянської системи соціально-трудова відносин та виявлено ознаки неефективності дії трудового законодавства.

Ключові слова: *планово-директивна система господарства, договірні відносини у трудовій сфері, товарно-грошові відносини, марксизм, нова економічна політика, суспільна праця, колективний договір, інституція.*

Постановка проблеми. Спадщина радянського минулого і сьогодні не полишає різні сфери українського суспільства. Не є винятком і соціально-трудова сфера. Ретроспективне теоретичне дослідження договірних відносин у трудовій сфері планово-директивної економіки на методологічній базі інституціонального підходу є актуальним завданням для виявлення ускладнень реалізації ефективної системи відносин праці на сучасному етапі, для того щоб прийти до розуміння суті фундаменту радянської системи, залишки якої ще не зруйновано й сьогодні.

Аналіз джерел та публікацій. Особливості соціально-трудова відносин планово-директивної системи господарства досліджувалися у працях Я.Гіндіна, А.Анікста, В.Шмідта, Л.Мінца, В.Трапезнікова, К.Варшавського. Їхні праці містять фактичні матеріали про стан безробіття, біржі праці, надають уявлення про моделі державного регулювання ринку праці, в них розглядаються проблеми укладення колективних та індивідуальних трудових договорів, аналізуються недоліки існуючих форм оплати праці робітників. Серед великої кількості праць соціально-економічного характеру особливе місце за-

ймають дослідження Л.Мінца, А.Ісаєва з історії безробіття радянського періоду. Достатньо глибоко вивчено методи боротьби партії і профспілок за всезагальну зайнятість, у тому числі діючу в період НЕПу систему працевлаштування.

У 1958 р. було опубліковано статтю Е.Генкіної «Виникнення виробничих нарад у роки відбудовного періоду (1921–1925)». Вона вперше розглядала наради не тільки як етап у становленні масового соціалістичного змагання, але й як постійну форму виробничої активності робітничого класу, як одну з форм залучення трудящих до управління виробництвом [1].

Поряд із тим, низка питань є недостатньо вивченими і потребують поглибленого розроблення. Серед них такі:

- зв'язки системи розподілу суспільного продукту з системою договірних відносин;
- більш глибоке дослідження причин та ознак неефективності договірних відносин, як у планово-директивній, так і в ринковій економічних системах;
- вивчення зв'язків між двома видами виробничих відносин: матеріально-речовою формою (трудова) і соціально-економічною (майновою);
- дослідження економічних зв'язків, що відображають суспільний статус (місце і роль) окремих індивідів у системі соціально-трудова відносин.

Мета статті. Науково-теоретичний аналіз розвитку договірних відносин та виявлення ознак їх неефективності у трудовій сфері планово-директивної системи господарства.

Виклад основного матеріалу. Соціально-трудова відносини планово-директивної системи господарства базуються на так званих розподільчих відносинах, які пронизують усі компоненти виробничих відносин соціалізму. Розглядаючи ту частину цієї системи, за допомогою якої повинен досягатися розподіл за працею, слід звернутися до праць основоположників марксизму. Характеризуючи це явище як одну з найбільш принципових ознак соціалізму, К.Маркс у праці «Критика Готської програми» (1875) писав: «У суспільстві, заснованому на канонах колективізму, на спільному володінні засобами виробництва, виробники не обмінюють своїх продуктів, ... бо за умов, що змінилися, ніхто не може дати нічого, окрім

своєї праці, і тому що, з іншого боку, у власність окремих осіб не може перейти нічого, крім предметів споживання» [2, с. 18]. У К.Маркса проблема визначення кількості наданої суспільству праці набуває принципової важливості. Та кількість праці, яку отримує працівник в обмін на власну, залежить від двох обставин: по-перше, від кількості його власної праці, і по-друге, від того, скільки часу суспільство витрачає на виробництво продуктів, що надаються даному працівникові як еквівалент його праці. Перша обставина пов'язана з інтенсивністю праці самого працівника, друга відображає продуктивність суспільної праці. Ці два елементи переважно і впливають на хід розподілу за працею [2, с. 19].

Для того, щоб безпосередньо застосувати ці теоретичні положення до сучасного аналізу механізму розподілу при соціалізмі, необхідно врахувати ті корективи, які внесені практикою до марксистської теорії самим розвитком соціалістичного суспільства. У цьому відношенні загально визначим є той факт, що найбільш істотною межею, що відрізняє соціалістичну дійсність від марксової моделі, є збереження товарно-грошових відносин. Наявність опосередкованого грошима обміну передбачає, що механізм розподілу за працею набуває двох аспектів свого прояву: підсистему ціноутворення і підсистему заробітної плати.

Відомий економіст і соціолог, дослідник сучасного постіндустріального суспільства В.Іноземцев вважає, що два вказані елементи розподільчої системи повинні відображати дві сторони завдання, поставленого перед розподілом за працею у Марксовій теорії соціалізму: один з них повинен забезпечувати відповідність винагороди працівника величині його трудового внеску, тобто в першу чергу, інтенсивності його індивідуальної праці, а інший має бути безпосередньо пов'язаний з продуктивністю суспільної праці [3, с. 6–7]. К.Маркс, визначаючи соціалізм, підкреслював, що в цьому суспільстві буде присутній елемент нерівності, пов'язаний, у першу чергу, з індивідуальними особливостями щодо здібностей працівників, тобто з тією мірою, в якій вони зможуть інтенсифікувати свою працю [4, с. 43].

До цього слід долучити дослідження К.Марксом чинників, що впливають на продуктивність праці. До них учений у пер-

шу чергу відносив рівень розвитку науки і ступінь її технологічного застосування, суспільну комбінацію виробничого процесу, розміри та ефективність використовуваних цим суспільством засобів виробництва [4, с. 48]. Як ми бачимо, всі перераховані аспекти аж ніяк не зачіпають відносин між найманим працівником, роботодавцем і державою, а відносяться до суспільних умов виробничого процесу.

Таким чином, можна вважати, що основоположник марксизму при розгляді механізму розподілу за працею в соціалістичному суспільстві відносив до нього особливості відтворення, що обумовлені індивідуальними якостями працівника; інтенсивністю його праці; ступенем розвитку суспільного виробництва, тобто продуктивністю суспільної праці.

Для адміністративно-командної системи була характерна висока централізація економіки, а держава виступала головним господарюючим суб'єктом. Розвиток народного господарства визначався єдиним державним народногосподарським планом. Тому, як зазначав А.Чухно, «при переході до ринкової економіки об'єктивною закономірністю є перебудова організаційно-економічної структури економіки шляхом її демонополізації, деконцентрації виробництва і децентралізації управління, широкого розвитку дрібного та середнього підприємництва» [5, с. 9].

В економіці Радянського Союзу держава своїм втручанням послаблювала колективні дії з формування інститутів, які регулювали відносини найму. Це відбувалося ще й тому, що всі колективні дії, як у суспільстві в цілому, так і в межах профспілкового руху, внаслідок невисокої результативності для членів певної групи відповідали формуванню в індивідів переважно антагоністичної, а не солідарної поведінки на ринку праці.

Слід звернути увагу на те, що радянська економічна теорія не приділяла трудовим відносинам належної уваги передусім тому, що базою економічних відносин вважалась власність на засоби виробництва, яка нібито уособлює в собі всю систему економічних відносин суспільства. Так, у підручнику з політичної економії В.Медведева, Л.Абалкіна, О.Ожерельєва зазначено: «Власність на засоби виробництва визначає не тільки характер економічних взаємозв'язків між людьми в

процесі виробництва, але й форми розподілу виробленого продукту, його обміну і споживання. Сукупність цих відносин і створює систему виробничих відносин даного суспільства» [6, с. 45]. Відповідно, В.Врублевський додавав: «Виробництво має суспільну форму і є привласненням індивідуумом предметів природи в межах певної суспільної форми або через неї» [7, с. 13]. Багато економістів загальний термін «привласнення» ототожнювали з конкретнішим – «власність», абсолютизуючи таким чином роль власності на засоби виробництва в системі економічних відносин. Тому не дивно, що в радянських підручниках з політичної економії трудовим відносинам, за незначним винятком, не відводився окремий розділ. Це ж стосується і вітчизняних теоретичних робіт та підручників з економічної теорії в період входження України у пострадянську епоху. Щодо ґрунтовних наукових робіт політекономічного спрямування, то серед них були і є такі, в яких відводиться велика роль саме трудовим відносинам. Серед таких – праці відомих вітчизняних економістів-теоретиків В.Врублевського, І.Буяна, М.Карліна, П.Томчука та ін.

Велике пізнавальне значення має розгляд як сутності, так і структури трудових відносин. Трудові відносини складаються з таких підсистем: соціально-економічної, технологічної і надбудовної (правові, політичні, соціальні аспекти трудових відносин). У зв'язку з цим, ми погоджуємося з точкою зору В.Врублевського, що при аналізі трудових відносин треба обов'язково розрізняти дві сторони і давати їм характеристику, «по-перше, з матеріально-речової сторони (процес праці як такий), і, по-друге, з соціально-економічної сторони (суспільна форма процесу праці). Першу сторону праці досліджують природничі науки, другу – економічна теорія» [7, с. 14].

Крім того, до елементів продуктивних сил економісти включають і техніко-організаційні (технологічні) відносини. «Технологічні відносини, – пише В.Врублевський, – виникають між працівниками в результаті послідовності і взаємозалежності виробничих функцій, виконуваних ними в процесі праці, тобто в результаті функціонального поділу праці, узятото з боку виробничих факторів» [7, с. 17–18]. Цей бік трудових відносин є складовою продуктивних сил і характеризує зміст праці. Зміст праці відображає рівень розвитку особистого мо-

менту – робочої сили та речових елементів продуктивних сил. Від рівня розвитку засобів виробництва і робочої сили залежить склад і структура трудових операцій, професійний склад працівників, види праці (проста і складна, ручна і механізована, легка і важка праця і т. ін.).

Удосконалення засобів праці, техніки і технології виробництва, підвищення рівня вмілості та майстерності працівників підносять зміст праці, разом з тим і рівень розвитку самого працівника, збагачують сутність людини та її продуктивну силу. Збагачена людина – робітник, інженер, вчений, менеджер, підприємець – збагачує свою зовнішню силу – засоби праці, а в їх системі – знаряддя праці, що забезпечує зростання продуктивності сукупної праці та обсягів суспільного продукту для задоволення потреб людей.

Організаційно-технологічні трудові відносини є змістовною складовою трудових відносин взагалі. Вони є базою соціально-економічних відносин, або, як їх ще називають, – суспільної форми праці. У даному випадку мова йде про ту систему трудових відносин, яка є складовою економічних відносин, у тому числі її соціально-економічної підсистеми. Такий теоретичний підхід до визначення праці в системі суспільного виробництва відображає його троїсту природу: змістову (як елементу продуктивних сил), суспільну (як економічну форму праці) і соціально-психологічну (як наявність надбудовних елементів у трудових відносинах людей). Наша увага концентрується на аналізі суспільно-економічних трудових відносин, оскільки ставиться завдання розкрити їх найважливіші складові.

За планово-адміністративної системи, як констатує Н.Александров, взаємні стосунки людей у праці визначались як відносини товариського співробітництва та соціалістичної взаємодопомоги [8, с. 11]. Слід звернути увагу: не просто співробітництво, а товариська взаємодопомога. Таким чином, підкреслювалась єдність усіх за поглядами, діяльністю, умовами життя тощо. Навряд чи можна уявити більшу декларацію морально-етичної єдності учасників суспільних відносин. При цьому завдання, приведені О.Смирновим, та В.Ротанем, які вирішувались з метою забезпечення такої єдності, були такі: створення умов для досягнення соціально однорідного суспі-

льства (єдність правового регулювання трудових відносин робітників, службовців, промислового та аграрного робітничого класу; стирання відмінностей між соціальними групами та прошарками шляхом підвищення змістовності та змін характеру праці, правового регулювання соціальних переміщень; зближення законодавства про працю державних підприємств та колгоспів; встановлення переваг для тих робітників та службовців, які цього потребують, з метою вирівнювання їх соціального становища та ін.); розвиток соціалістичних принципів рівності (забезпечення справжньої рівності прав на основі суспільної власності на засоби виробництва, створення все більш рівних умов для реалізації здатності до праці, розподілу матеріальних та духовних благ відповідно до кількості та якості праці, гарантованості трудових прав та ін.) [9, с. 56–57].

Л.Гінцбург, аналізуючи послідовну зміну форм соціальної організації праці з найдавніших часів до появи СРСР, зупиняється на соціалістичних трудових правовідносинах, як, за К.Марксом, відносинах «суспільно-об'єднаних», що об'єднують робітників, яким належать умови виробництва. Такий підхід виключає розгляд робочої сили як товару [10, с. 12]. З ним солідарний В.Попов, який писав, що саме при соціалізмі встановлено рівний доступ всіх членів суспільства до засобів виробництва, що забезпечує соціально-економічну рівність. При цьому соціалістична праця є роботою на себе, з застосуванням новітніх досягнень техніки і культури [11, с. 26].

Соціалістичні трудові правовідносини завжди протиставлялися своєму антиподу – відносинам капіталістичним. Л.Гінцбург виокремлював такі особливості «абстрактних» трудових правовідносин:

- це юридичне вираження відносин, що виникають при кооперації праці;
- вони пов'язують, як мінімум, двох осіб – підприємця і найманого працівника на основі свободи і рівності;
- мають майновий характер;
- авторитарні за своєю суттю;
- передбачають відповідне унормування [10, с. 35].

Найбільш ґрунтовну, на нашу думку, точку зору стосовно економічної форми праці, тобто соціально-трудова відносин, мав відомий український фахівець радянських часів

В.Корнієнко. Він вважав, що класифікація виробничих відносин, залежно від міри їх зв'язку з продуктивними силами, обумовлена двоїстим характером останніх: продуктивні сили праці є, водночас, силами творення, силами присвоєння і панування людини. Тому виробництво, за всіх умов, є двостороннім процесом: створенням матеріальних благ і їх привласненням. Привласнення, таким чином, розглядається не тільки в межах відносин власності, але й поза ними, тобто в системі самого виробничого процесу [12, с. 30].

Людина, на думку В.Корнієнко, у суспільному виробництві може виконувати теж подвійну функцію: працівника і власника. Залежно від двоїстості продуктивних сил і подвійної ролі людини, розглядаються два види виробничих відносин: трудові і майнові. Дві форми виробництва визначаються двома видами виробничих відносин: матеріально-речова форма – трудовими, соціально-економічна – майновими [12, с. 35].

У взаємозв'язку продуктивних сил і виробничих відносин трудові відносини виступають відносинами першої залежності, безпосередньо віддзеркалюють творчу сторону продуктивних сил. Безпосередність зв'язку тут виражається у тому, що такого роду відносини виражають продуктивні сили праці без опосередкованих ланок (продуктивні сили – безпосередні відносини) і створюють їх трудову або організаційно-технічну форму. Так, розвиток продуктивних сил шляхом поділу праці виражається в різних формах кооперації: проста бригада, комплексна бригада, підприємство, об'єднання, загальнонаціональна корпорація. «Як відносини між людьми, трудові відносини, – пише В.Корнієнко, – створюють у цих випадках форму продуктивних сил. Але це не відносини власності, тобто не соціально-економічна форма. Це трудова (матеріально-речова) форма. Продуктивні сили і трудові відносини становлять зміст продуктивних сил праці. Перший зв'язок між ними виявляється в єдності суб'єкта. Люди як продуктивна сила і як суб'єкт трудових відносин – це одна діюча особа, що виступає у двох суспільних проявах... Тому трудові відносини виражають пофакторні і видові зв'язки продуктивних сил» [12, с. 27–28].

Слабкість теоретичної позиції В.Корнієнко полягає в тому, що сутність трудових відносин, їхній простір обмежується сис-

темою продуктивних сил. З іншого боку, твердження про те, що людина в суспільному виробництві може виконувати теж подвійну функцію – працівника і власника, заслуговує на увагу з позицій цивілізаційної парадигми. Варто зазначити, що цивілізаційна парадигма передбачає розгляд не стільки результатів виробництва та руху створених матеріальних благ, скільки дій людей, які беруть участь у цих процесах, реалізують права власника в суспільстві. Тому, як вважає С. Степаненко, «особливої уваги потребує дослідження економічних зв'язків, що відображають суспільний статус (місце і роль) окремих індивідів в економічних процесах. Від цього залежать формування індивідуальних та спільних цілей учасників виробничих процесів, способи суспільної координації їхніх дій, розгортання рушійних сил тощо» [13, с. 53]. І тільки наведені чинники здійснюють вирішальний вплив на учасників виробництва та його результати. До цього слід додати, що місце та роль індивідів в економічній системі визначаються через установавання суспільством в особі держави певних суспільних умов їхньої діяльності. Встановлення таких умов здійснюється через утвердження в суспільстві відповідних форм власності на засоби виробництва та робочу силу.

Подібне твердження відрізняється від неокласичного аналізу, що досліджує раціональну поведінку індивідів, зумовлену лише їхніми власними перевагами в потребах. Власність відображає формування економічних зв'язків індивідів, із протилежного боку – як результат впливу цілісності суспільства та його економічної системи на зв'язки індивідів. Тільки через власність як найбільш багатоаспектну категорію можна розкрити умови формування зв'язків економічних індивідів, у тому числі й у сфері соціально-трудова відносин, природу спонукальних сил до активної діяльності, засоби суспільного впливу на розвиток індивідів, умови розподілу суспільного продукту тощо.

Стосовно сфери розподілу, то вже у XXI ст. вона зазнає глибокої кризи, головною причиною якої стала суттєва асиметрія умов реалізації економічних інтересів незначної кількості «великих власників ресурсів», «малих індивідуальних власників» та найманих працівників. Звідси – загострення проблеми нерівності, на якій все більше фокусують свою увагу сучасні

дослідники. Безпосередньо, французький економіст Томас Пікетті, у своїй книзі «Капітал у XXI столітті», яка стала світовим бестселером, зазначає: «Сучасне економічне зростання і поширення знань дозволили уникнути марксистського апокаліпсису, але не глибоких змін структури капіталу і нерівності, яких не можна було б собі уявити в оптимістичні десятиліття після Другої світової війни. Коли норма прибутку на капітал перевищує темпи зростання виробництва та доходів, як це було в дев'ятнадцятому столітті і, здається, досить імовірно є дотримання подібного стану в двадцять першому, капіталізм автоматично генерує довільні і нестійкі нерівності, в корені підриваючи меритократичні засади, на яких засновані демократичні суспільства» [14, с. 1]. До слів вченого слід додати, що асиметрія у дотриманні рівноцінності інтересів окремих суспільних груп породжується неефективністю договірних відносин. При цьому, як у демократичних суспільствах з висхідними ринковими принципами економіки, так і в планово-директивній моделі, історичний приклад якої ми розглядаємо.

Щодо практичного втілення теоретичних конструкцій марксизму у виконанні радянських вчених та представників партноменклатури, то формування і затвердження радянської системи соціально-трудова відносин мало складний і суперечливий характер.

Передумови даного процесу закладалися ще з кінця XIX – початку XX ст., у період, який ми називаємо «патріархальним» і який окреслює старі традиції суспільного устрою, трудова відносин, з точки зору теоретиків та практиків планово-директивної (соціалістичної) системи. У цей період, насамперед у середовищі сільськогосподарських працівників «аграрної» України, основним мотивом праці залишалась потреба виживання при мінімумі індивідуального споживання і максимумі ручної праці. За таких умов особисті мотиви, прагнення, бажання окремого працівника нівелювалися обставинами. Індивідуальне підпорядковувалося об'єктивно-необхідному, сімейно-колективному. Це ставало на шляху індивідуальної ініціативи, раціоналізації, гармонійних відносин у суспільстві, консервувало старі прийоми і відносини у сфері праці. Духовні і виробничі сили безпосереднього виробника та його сім'ї були в основному замкнені на трудовому процесі. Бюрократична

управлінська система в Російській імперії була духовно розслаблена, слабо організована і малоефективна. Наслідком цього стає розвиток робітничого руху в 1890-ті роки, який підштовхнув органи державної влади до більш енергійного втручання в регулювання трудових відносин. Створювалися різноманітні контролюючі органи за дотриманням фабричного законодавства, вживалися заходи із забезпечення порядку на промислових підприємствах тощо. Спеціального законодавства про колективні договори не існувало, підґрунтям для них було цивільне право.

Період 1917–1991 рр. щодо трансформації системи соціально-трудова відносин визначається нами як «патерналістський». Даний період розпочався з проголошення нового соціалістичного суспільства.

В умовах радянської системи від імені роботодавців виступали представники органів державної влади і управління, а саме: керівники наркоматів (міністерств) і відомств, представники регіональних владних структур, директори підприємств, організацій і установ. Процес укладення колективних договорів у межах радянської системи утвердився з прийняттям у 1918 р. першого КЗпП РСФРР, в якому визначалася нормативно-правова основа колективних договорів, тарифних угод і окреслювалися представники договірних сторін [15, с. 322–343].

Перший КЗпП УРСР, який набув чинності 2.12.1922, повністю відповідав КЗпП РСФРР, хоч формально вважався «автономним» юридичним документом [16]. Кодекс став основним нормативним актом, на основі якого відбувалося регулювання трудових відносин у початковий період непу. Вже згодом в УСРР і формально почали набувати силу загальносоюзні акти в галузі трудового права.

Перші декрети радянської влади з питань трудових відносин в основному відповідали міжнародній практиці укладення колективних договорів. У них констатувалося, що Наркомат праці має право затверджувати колдоговори й угоди, вносити до них свої пропозиції та уточнення. Профспілкам рекомендувалося не підтримувати страйків.

У роки воєнного комунізму не практикувалося підписання колективних договорів і угод. Вся промисловість була націо-

налізована, сконцентрована в руках держави й управлялася централізовано. Радянська держава вимушена була безпосередньо управляти величезною масою підприємств найрізноманітнішого типу, обслуговування яких не відповідало їхнім ресурсам і можливостям. «Постачання промислових підприємств, – констатувалося на засіданні Раднаркому восени 1921 р., – було розділене між декількома установами і не поставлене в безпосередній зв'язок з їх продуктивністю, в результаті процвітає багатовладдя і безвідповідальність. При таких методах постачання і, за існуючих умов оплати праці, учасники виробництва не були і не могли бути зацікавлені в результатах своєї праці або поліпшенні методів виробництва» [17, с. 85].

Запобігаючи подальшому розвалу народного господарства, було задекларовано запровадження нової економічної політики (НЕП). Центральним положенням НЕПу була заміна продрозкладки продподатком. Держава запроваджувала приватні торгівлю та підприємство, сприяла залученню іноземного капіталу через створення державно-капіталістичних підприємств – концесій, надання державних підприємств в оренду приватним підприємцям. Передбачалося здійснити заходи з демократизації суспільства, пожвавлення роботи Рад, залучення мас до управління виробництвом, здійснення державного контролю.

Колективні договори і угоди були відновлені в 1922 р. під час переходу до НЕПу. Прийнятий наприкінці 1922 р. трудовий кодекс закріпив нормативний правовий характер договорів, визнавши обов'язковість їх дотримання для суб'єктів трудової сфери [16, с. 404].

У роки НЕПу (1921–1929 рр.) відбувається відродження системи колективних переговорів, активізується укладення договорів, галузевих і територіальних угод. Основні положення нової економічної політики по відношенню до робочої сили полягали в наступному: перехід від постачання народного господарства робочою силою в порядку трудової повинності до вільного договору найму. Партійно-державне керівництво налегливо шукало шляхи виходу з кризи, що охопила усі сфери життя. Кардинально змінюється політика в області праці – здійснюється перехід від централізованого, адміністративного

регулювання до локально-договірного. Але вже з середини 1920-х років відбувається поступове згортання ринкових відносин і повернення до деяких прийомів і методів періоду воєнного комунізму. Перехід до п'ятирічного планування прискорив цей процес, який здійснювався в умовах прямого втручання партійних органів у сферу соціально-трудова відносин. Відбувається централізація колективного переговорного процесу, розпочинається одержавлення профспілок. Колективним договорам, угодам нав'язуються завдання мобілізації трудящих на виконання планових завдань та перевиконання норм виробітку, організації соціалістичного змагання.

Договірні відносини у трудовій сфері планово-директивної системи господарства залишилися неефективними, оскільки економічну основу типів організації суспільства перш за все становило відокремлення робітників – безпосередніх виробників благ – від засобів виробництва. Ліквідувавши капіталістичну приватну власність і замінивши її власністю державною, Радянська влада здійснила спробу «поєднати» засоби виробництва з працівниками. Одним з головних принципів, що визначав політику у 1920-ті роки у сфері праці, була теза про те, що державні підприємства є суспільною власністю, тобто власністю робітників, оскільки сама держава є робітничою.

Проте усупільнення натуральних і грошових багатств у такому вигляді, на нашу думку, було об'єктивно неможливим. Суспільна власність – це не знеособлена власність, де все належить усім і тому нікому окремо, це власність, де кожному належить усе. Державна ж власність є більш загальним вираженням і проявом приватної власності, коли держава ніби виступає в економічній ролі сукупного власника, населення – в ролі найманих працівників.

Окрім цього, різкі зміни суспільного устрою, законодавства, в цілому інституційної структури не могли вирішити проблеми створення нових інституцій. Суспільство повинно мати соціальні можливості для впровадження і вирощування інституцій у відповідності зі своїми соціальними можливостями, оскільки, як писав К.Поланьї, «...Якщо величина цих зрушень надмірна, суспільство може загинути в ході цього процесу» [18, с. 127]. До того ж Радянський уряд привносив в Україну

традиції общинного типу цивілізації, власну попередню історію і ціннісно-культурні орієнтири, які успадкували різні народи Росії.

Винятковою вбачалася роль держави. Для початкового етапу формування радянської влади (1917 р. – перша половина 1918 р.) була характерна ліквідація дореволюційної договірної системи трудових відносин між працівниками і роботодавцями. Соціалістична революція ставила завдання усунути суперечність між працею і капіталом шляхом ліквідації приватної власності, приватного підприємництва. Держава в особі державних підприємств і організацій виступала в ролі роботодавця, що диктував умови праці і продукував зрівняльність у розподілі. Відповідно і трудове законодавство розвивалось у напрямі жорсткого державного регулювання.

Від середини 1920-х років профспілки зрощуються з партією, поступово включаються в систему адміністративно-господарського і державного управління. У регулюванні трудових відносин значну роль виконували виробничі наради, які спільно з Тимчасовими контрольними комісіями займалися вирішенням питань освоєння нових форм організації праці, вдосконаленням тарифно-економічної роботи, регулюванням конфліктів, що виникають на виробництві. Діяльність виробничих нарад, громадських комісій певною мірою підміняла собою колективно-договірний процес у сфері виробництва.

Вирішальний вплив на зміну ролі і характеру колективних трудових угод внесли Постанова ЦК ВКП(б) від 20 жовтня 1929 р. «Про колдоговірну компанію на 1929/1930 рік» і рішення XVI з'їзду ВКП(б), що відбувся в липні 1930 р. [19, с. 88]. Зміни в інституційному середовищі сприяли поширенню директивних листів керівних партійно-урядових і профспілкових органів щодо предмету і процедури переговорів, змісту колективних договорів. У них в обов'язковому порядку рекомендувалося включати зобов'язання з виконання і перевиконання виробничих завдань в колективні договори та угоди.

Ударництво, госпрозрахункові бригади, зустрічне планування, десятки різних починань (стаханівський рух та ін.) збагачували зміст соціально-трудова відносин і поступово відсували на другий план колективні договори і угоди. Поширення командно-адміністративних методів управління на соціа-

льно-трудова відносина повністю виключило навіть формальні погоджувальні процедури, витіснило колективні переговори як спосіб узгодження інтересів різних соціальних груп і колективні договори – як форму фіксації рівноважних умов на ринку праці. З 1934 р. по 1946 р. колективні договори й угоди не укладалися взагалі.

Умови регулювання трудових відносин набували командно-планового характеру і ставали достатньо жорсткими. Ускладнювалася можливість переходу працівника з одного підприємства на інше, встановлювалася кримінальна відповідальність за порушення трудової дисципліни, дармоїдство. У той же час, працівника можна було звільнити з підприємства за ініціативою адміністрації.

Посилення позаекономічних адміністративних методів у сфері соціально-трудова відносин проходило в досить суперечливій атмосфері. Переконливим підтвердженням цього можуть слугувати заходи зі зміцнення єдиноначальності на виробництві, що застосовуються з новою силою в 1930-ті роки. Повсюди скасовувався «трикутник», що був колективним органом керівництва підприємствами, організаціями в особі директора, керівників партійного і профспілкового осередків. Профспілки, що формально охоплювали більшість робітників і службовців, остаточно перетворювалися на придаток господарського і партійно-державного апарату. Їх позбавили права брати участь у регулюванні оплати праці, веденні колективних переговорів і укладання колективних договорів.

У лютому 1947 р., постановою Ради Міністрів СРСР було відновлено колективні договори [20, с. 25]. Згідно з цією постановою, суть колективних договорів істотно змінилася. Тепер вони стали тільки політико-юридичним документом і найважливішим засобом мобілізації трудящих на успішне виконання і перевиконання планових завдань. З одного боку, спостерігається підвищення ролі постійно діючих виробничих нарад і соціалістичного змагання в регулюванні соціально-трудова відносин. А з іншого, господарсько-економічна перебудова, що зводилася до розвитку виробництва через механізм удосконалення управління економікою, реорганізації управлінського апарату, не виходила за рамки адміністративно-командної системи з її надмірним централізмом. У період

післявоєнного будівництва і відновлення народного господарства радянське суспільство продовжувало жити в умовах наднапруженої праці, зміцнення командних методів у сфері соціально-трудова відносин.

І все ж таки, у цілях обмеження засилля бюрократії, послаблення жорсткої централізації в системі державного управління впродовж середини 1950-х – початку 1960-х років здійснювалися спроби повернення керівництва «обличчям до народу», розв'язання місцевої ініціативи на основі перебудови адміністративних і організаційних структур. До результативних заходів з цього приводу можна віднести рішення, що знайшли відображення у Постанові ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 14 жовтня 1954 р. № 2150, про заходи щодо поліпшення роботи державного апарату [21, с. 475]. Прийняті в 1954 р. рішення спрощували структуру міністерств та інших ланок управління, передбачали скорочення їхніх штатів. Унаслідок їх виконання скасовувалося близько 10 тис. главків, відділів, трестів, управлінь, контор та інших організацій. Відповідно скорочувалися звітність, розширювалися права підприємств у плануванні, організації та оплаті праці. Уперше було висунуто положення про матеріальну зацікавленість працівників сільського господарства в розвитку виробництва і збільшенні його прибутковості. Позитивні зміни щодо становища працівників були найважливішим фактором.

Проте в дійсності трудова відносина набували більш гіпертрофованих форм централізму і бюрократизму. Під пресом адміністративного тиску послаблювалася зацікавленість трудящих в ефективному господарюванні. У широких масштабах укорінялися зрівняльність, розкрадання, хабарництво, спекуляція, практика отримання так званих нетрудових доходів. Це зводило нанівець реальну дієвість законів у трудовій сфері договірних відносин планово-директивної системи господарства. Названі негативні явища, які породили упередження відносно ролі товарно-грошових відносин у виробничих відносинах, утверджували думку про так звану нічийну власність. Таким чином, спроби здійснити реформування трудових відносин успіху на тому етапі не мали.

У другій половині 1960-х років владні структури прагнуть підвищити роль виробничих нарад у вдосконаленні трудових

відносин у першу чергу за рахунок збільшення в них представників трудових колективів, профспілкових комітетів, керівництва підрозділів, цехів і адміністрації підприємств, організацій. На таких нарадах обговорювалися плани організаційно-технічних заходів щодо впровадження нової техніки, питання якості продукції, що випускається, техніки безпеки, економії сировини, планів соціального розвитку колективів, підготовки робочих кадрів і підвищення їхньої кваліфікації та ін.

У середині 1960-х років було здійснено спробу активізувати переговорний процес у сфері трудових відносин Постановою РМ СРСР від 6 березня 1966 р. «Про укладення колективних договорів на підприємствах» [22]. Сторонам, що брали участь у підготовці і підписанні колдоговорів, надавалося право регулювати окремі питання зарплати, умов праці і побуту, відновлювався нормативно-правовий статус колдоговорів, рекомендувалося розширити їхні розподільні функції з окремих напрямів соціального характеру. У той же час продовжувалася практика «директивних листів», що видавалися міністерствами, відомствами і ЦК профспілок перед початком укладання колдоговорів. У них вказувалося, які показники повинні враховуватися в договорах відповідно до галузевих планів.

Діючий механізм регулювання соціально-трудова відносин став неспроможним у вирішенні суперечностей, що виникали. У ряді регіонів на підприємствах проходили колективні акції протесту, заворушення з приводу необґрунтованого збільшення норм виробітку при незмінних розцінках праці. Прояви незадоволення працівниками змусили владні структури вживати заходи щодо підвищення заробітної плати.

У 1984 р. почалося здійснення широкомасштабного експерименту з розширення виробничих об'єднань (підприємств) промисловості. При цьому для промислових підприємств встановлювалися стабільні економічні нормативи, що гарантували трудовим колективам такі умови, за яких розмір коштів для оплати праці, соціального розвитку, технічного переоснащення та вдосконалення виробництва ставилися в пряму залежність від кінцевих результатів. Скорочувалася кількість показників, визначених центром, тобто державою, а на перше місце висувалося виконання поставок за договорами. Ком-

плексний характер щодо розвитку трудових відносин мали рішення про переведення підприємств на повний госпрозрахунок, прийняті у 1986 р. [24]. У них передбачалося здійснити перебудову централізованого керівництва економікою, змінити планування, ціноутворення, фінансово-кредитний механізм, створити нові організаційні структури управління, широко впроваджувати самоуправління.

У 1987 р. було ухвалено Закон СРСР «Про державне підприємство» [23]. Відповідно до цього закону, значно зростала роль робітничих зборів. На них обиралися керівники підприємств, ради трудових колективів, затверджувалися плани економічного і соціального розвитку. На зборах трудових колективів схвалювалися колективні договори, приймалися рішення про рекомендації профспілкових комітетів їх підписання з адміністрацією підприємств. Проте консервативні методи управління, глибоко укорінені в практичній діяльності, не давали відчутних результатів у вдосконаленні трудових відносин. Старе гасло «План – за будь-яку ціну» модернізувалося в «Прискорення – за будь-яку ціну». Принцип централізму в управлінні економікою абсолютизувався, і багато цінних починань мали, в основному, декларативний характер.

З другої половини 1980-х років активізується робітничий рух. З самого початку цього періоду спостерігалася діяльність невеликих і відносно нечисленних груп робітників, що почали організаційну і пропагандистську роботу у виробничих колективах з демократизації трудових відносин і розвитку самоврядування. Активну роль відігравали ради трудових колективів, робітничі клуби окремих виробничих об'єднань тощо. З 1989 р. утворюються страйкові робітничі комітети, їх регіональні об'єднання, які прагнули створювати нові незалежні профспілки. Страйкові робітничі комітети виконували різні функції, у тому числі і владні. Вони отримали статус організацій, що постійно діяли. У ході страйкового руху практично в усіх регіонах почали створюватися політичні об'єднання. У жовтні 1990 р. на шахтарському з'їзді в Донецьку було проголошено створення незалежної профспілки гірників. Також у цьому році було організовано Спілку трудових колективів, створену для захисту прав і інтересів працівників. Серед головних напрямів її діяльності виділялися такі: розвиток само-

врядування, забезпечення вільного вибору форм власності і господарювання; формування спільних позицій і вимог трудових колективів до органів влади; розробка і виконання конкретних цільових програм; проведення експертизи оцінки проєктів рішень державних органів, що стосуються діяльності підприємств.

Робітничий рух характеризувався посиленням тиску на органи влади і управління, на господарську адміністрацію. У 1989 р. було ухвалено Закон СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [25], а у грудні 1990 р. – Закон СРСР «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» [26], що підтвердив право профспілок на ведення колективних переговорів, укладання угод і договорів, а також право на проведення страйків. У цілому, в робітничому русі кінця 80-х – початку 90-х років ХХ ст. формувалися нові типи соціально-трудова відносин, а саме: двосторонні і партнерсько-тристоронні договори та угоди, що передбачали затвердження економічної самостійності підприємств і організацій. Проте вони тільки нагадували систему соціального партнерства, сформовану в суспільствах Західної цивілізації декілька десятиліть тому.

Третій період (1991–2000 рр.) трансформації системи соціально-трудова відносин другої половини ХХ ст. визначається нами як «представницький», такий, що відображає процес становлення системи трипартизму в перехідній економіці України. Саме така система демонструє декларативне, або формальне представництво сторін та суб'єктів соціально-трудова відносин за відсутності взаємодії між ними, тоді як соціальне партнерство передбачає динамічні відносини між роботодавцями, найманими працівниками і державою, їх взаємодію, пов'язану, насамперед, з метою специфікації та ефективної реалізації прав власності на наявні ресурси.

Висновки. Соціально-трудова відносини планово-директивної системи господарства базуються на так званих розподільчих відносинах, які пронизують усі компоненти економічної системи соціалізму. Елементи соціально-трудова сфери планово-адміністративної системи не зачіпають відносин між найманим працівником, роботодавцем і державою, а також індивідуальних здібностей працівників. Держава в ролі

роботодавця сприймалася на патерналістських началах і не перебувала в статусі партнера стосовно до працівників. Основними факторами, які унеможлилювали утвердження соціально-трудова відносин на основі соціально-партнерської моделі в планово-адміністративній системі слід вважати такі: відсутність приватної власності як домінуючої форми в суспільстві; обмеженість соціалістичної моделі на основі загально-прийнятих положень формаційної парадигми (налаштованість суспільства і соціально-трудова сфери на результати виробництва та рух створених матеріальних благ).

Договірні відносини у трудовій сфері планово-директивної системи господарства так і залишилися фантомом, оскільки економічну основу типів організації суспільства перш за все становило відокремлення робітників – безпосередніх виробників благ, від засобів виробництва. До того ж радянська влада привнесла в Україну традиції общинного типу цивілізації, ціннісно-культурні орієнтири, які успадкували різні народи Росії. Це стало бар'єром інституційного розвитку українського суспільства, зокрема, обумовило неприйняття договірної суті трудових відносин. Негативний «шлейф» цих деформацій у соціально-трудова сфері стримує утвердження європейських стандартів та обмежує потенціал економічного поступу сучасної України.

1. Генкина Э.Б. Возникновение производственных совещаний в годы восстановительного периода (1921–1925 гг.) / Э.Б. Генкина // История СССР. – 1958. – № 3. – С. 63–89.
2. Маркс К. Критика готской программы / К. Маркс, Ф. Энгельс; ин-т Маркса-Энгельса-Ленина при ЦК КПСС; [пер. с нем.]. – [2-е изд.]. – М.: Госполитиздат, 1955. – Т. 19. – 1961. – XXVI. – 670 с. – (Сочинения: в 50 томах).
3. Иноземцев В.Л. К теории постэкономической общественной формации / В.Л. Иноземцев. – М.: Таурус, 1995. – 336 с.
4. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс, Ф. Энгельс; ин-т Маркса-Энгельса-Ленина при ЦК КПСС; [пер. с нем.]. – [2-е изд.]. – М.: Госполитиздат, 1955. – Т. 23. – 1960. – VI. – 907 с. – (Сочинения: в 50 томах).
5. Чухно А. Проблемы теории переходного периода: від командної до ринкової економіки / А. Чухно // Економіка України. – 1996. – № 4. – С. 4–21.

6. Политическая экономия : учебник для вузов / [Авт. кол.: В.А. Медведев, Л.И. Абалкин, О.И. Ожерельев и др.]. – М. : Политиздат, 1990. – 735 с.
7. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР / В.К. Врублевский. – К. : Политиздат, 1984. – 240 с.
8. Александров Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1963. – 414 с.
9. Смирнов О.В. Советское трудовое право и вопросы социального равенства / О.В. Смирнов, В.Г. Ротань // Советское государство и право. – М. : Наука. – 1982. – № 3. – С. 55–63.
10. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с.
11. Попов В. Правовое регулирование социалистических трудовых правоотношений / В. Попов. – Иркутск, 1983. – 451 с.
12. Социально-экономическая сущность общенародного хозяйственного механизма / под. ред. В.П. Корниенко и Л.Г. Андреева. – К. : Высшая школа, 1985. – 343 с.
13. Степаненко С.В. Інституційний аналіз економічних систем (проблеми методології) : монографія / С.В. Степаненко. – К. : КНЕУ, 2008. – 312 с.
14. Piketty Thomas. Capital in the twenty-first century / Thomas Piketty; [translation from English, Arthur Goldhammer]. – London : The Belknap Press of Harvard University Press, 2014. – 685 p.
15. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учебное пособие / Киселев И.Я. – М. : Изд-во НОРМА (Издат. группа НОРМА-ИНФРА М), 2001. – 384 с.
16. Кодекс законів про працю УРСР (1922) / Хрестоматія з історії держави і права України : [навч. посібник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів] / за ред. В.Д. Гончаренка. – 3-тє вид., перероб. ; уклад. В.Д. Гончаренко, О.Д. Святоцький. – К. : Видав. Дім «Ін Юре», 2003. – С. 402–406.
17. Экономическая жизнь. Народное хозяйство в 1920 году и первую половину 1921 г. – М, 1921. – 180 с.
18. Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / Поланьи К.; [пер. с англ. А.А. Васильева и др. ; под общ. ред. С.Е. Федорова]. – СПб. : Алетей, 2002. – 315 с.
19. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика : учеб. для вузов / В.А. Михеев. – М. : Экзамен. – 2001. – 448 с.

20. Нуртдинова А.Ф. Коллективный договор и трудовые отношения / А.Ф. Нуртдинова // Юридический мир. – 1997. – № 4. – С. 23–27.
21. Законодательство о труде. Комментарии / [Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И.]. – М. : Госюриздат, 1955. – 543 с.
22. Постановление Совета Министров СССР от 6 марта 1966 года № 177 «О заключении коллективных договоров на предприятиях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL : <http://docs.cntd.ru/document/600250>
23. Закон СССР от 30.06.1987. «О государственном предприятии (объединении)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL : <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data01/tex11996.htm>
24. Постановление Секретариата ВЦСПС от 3 ноября 1986 года № 26-64 «Об утверждении типового положения о бригадном хозрасчете и бригадном подряде, типового положения о коллективном подряде на производственных участках объединений, предприятий и организаций» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL : <http://docs.cntd.ru/document/9070087>
25. Закон СССР от 10.09.1989 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=386>
26. Закон СССР от 10.12.1990 № 1818-1 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=2665;dst=0;ts=86967A5733D95E5478B6D910FB4A52FD;rnd=0.7868860310409218>

Транслітерований список джерел

1. Genkina E.B. Vozniknovenie proizvodstvennykh soveshchanii v gody vosstanovitel'nogo perioda (1921–1925 gg.) / E.B. Genkina // Istorija SSSR. – 1958. – № 3. – С. 63–89. [in Russian]
2. Marks K. Kritika gotskoj programmy / K. Marks, F. Engel's ; in-t Marksa-Engel'sa-Lenina pri TsK KPSS ; [per. s nem.]. – [2-e izd.]. – М. : Gospolitizdat, 1955. – Т. 19. – 1961. – XXVI. – 670 s. – (Sochineniya : v 50 tomakh). [in Russian]
3. Inozemtsev V.L. K teorii postekonomicheskoi obshchestvennoy formatsii / V.L. Inozemtsev. – М. : Taurus, 1995. – 336 s. [in Russian]

4. Marks K. Kapital. Kritika politicheskoi ekonomii / K. Marks, F. Engel's ; in-t Marksa-Engel'sa-Lenina pri TsK KPSS ; [per. s nem.]. – [2-e izd]. – M. : Gospolitizdat, 1955. – T. 23. – 1960. – VI. – 907 s. – (Sochineniya : v 50 tomakh). [in Russian]
5. Chuhno A. Problemy teorii' perehidnogo periodu: vid komandnoi' do rynkovoï ekonomiky / A. Chuhno // Ekonomika Ukraïny. – 1996. – № 4. – S. 4–21. [in Ukrainian]
6. Politicheskaya ekonomiya : uchebnik dlya vuzov / [Avt. kol.: V.A. Medvedev, L.I. Abalkin, O.I. Ozherel'ev i dr.]. – M. : Politizdat, 1990. – 735 s. [in Russian]
7. Vrublevskii V.K. Razvitoi sotsializm: trud i NTR / V.K. Vrublevskii. – K. : Politizdat, 1984. – 240 s. [in Russian]
8. Aleksandrov N.G. Sovetskoe trudovoe pravo / N.G. Aleksandrov. – M. : Gosyurizdat, 1963. – 414 s. [in Russian]
9. Smirnov O.V. Sovetskoe trudovoe pravo i voprosy sotsial'nogo ravenstva / O.V. Smirnov, V.G. Rotan' // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. – M. : Nauka. – 1982. – № 3. – S. 55–63. [in Russian]
10. Gintsburg L.Ya. Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie / L.Ya. Gintsburg. – M. : Nauka, 1977. – 310 s. [in Russian]
11. Popov V. Pravovoe regulirovanie sotsialisticheskikh trudovykh pravootnoshenii / V. Popov. – Irkutsk, 1983. – 451 s. [in Russian]
12. Sotsial'no-ekonomicheskaya sushchnost' obshchenarodnogo khozyaistvennogo mekhanizma / pod. red. V.P. Kornienko i L.G. Andreeva. – K. : Vysshaya shkola, 1985. – 343 s. [in Russian]
13. Stepanenko S.V. Instyucijnyj analiz ekonomichnyh system (problemy metodologii) : monografija / S.V. Stepanenko. – K. : KNEU, 2008. – 312 s. [in Ukrainian]
14. Piketty Thomas. Capital in the twenty first century / Thomas Piketty; [translation from English, Arthur Goldhammer]. – London : The Belknap Press of Harvard University Press, 2014. – 685 p. [in English]
15. Kiselev I.Ya. Trudovoe pravo Rossii. Istoriko-pravovoe issledovanie : uchebnoe posobie / Kiselev I.Ya. – M. : Izd-vo NORMA (Izdatel'skaya gruppa NORMA-INFRA M), 2001. – 384 s. [in Russian]
16. Kodeks zakoniv pro pracju URSR (1922) / Hrestomatija z istorii' derzhavy i prava Ukraïny : [navch. posibnyk dlja studentiv jurydychnykh special'nostej vyshhyh navchal'nykh zakladiv] / za red. V.D. Goncharenka. – 3-tje vyd., pererob.; uklad. V.D. Goncharenko, O.D. Svjatoc'kyj. – K. : Vydav. Dim «In Jure», 2003. – P. 402–406. [in Ukrainian]
17. Ekonomicheskaya zhizn'. Narodnoe khozyaistvo v 1920 godu i pervuyu polovinu 1921 g. – M, 1921. – 180 s. [in Russian]
18. Polan'i K. Velikaya transformatsiya: politicheskie i ekonomicheskie istoki nashego vremeni / Polan'i K. ; [per. s angl. A.A. Vasil'eva i dr. ; pod obshch. red. S.E. Fedorova]. – SPb. : Aleteiya, 2002. – 315 s. [in Russian]
19. Mikheev V.A. Osnovy sotsial'nogo partnerstva: teoriya i politika : ucheb. dlya vuzov / V.A. Mikheev. – M. : Ekzamen. – 2001. – 448 s. [in Russian]
20. Nurtdinova A.F. Kollektivnyi dogovor i trudovye otnosheniya / A.F. Nurtdinova // Yuridicheskii mir. – 1997. – № 4. – S. 23–27. [in Russian]
21. Zakonodatel'stvo o trude. Kommentarii / [Aleksandrov N.G., Astrakhan E.I., Karinskii S.S., Stavtseva A.I.]. – M. : Gosyurizdat, 1955. – 543 s. [in Russian]
22. Postanovlenie Soveta Ministrov SSSR ot 6 marta 1966 goda № 177 «O zaklyuchenii kollektivnykh dogovorov na predpriyatiyakh» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu : URL : <http://docs.cntd.ru/document/600250> [in Russian]
23. Zakon SSSR ot 30.06.1987. «O gosudarstvennom predpriyatii (ob"edinenii)» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu : URL : <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data01/tex11996.htm> [in Russian]
24. Postanovlenie Sekretariata VTsSPS ot 3 noyabrya 1986 goda № 26-64 «Ob utverzhenii tipovogo polozheniya o brigadnom khozraschete i brigadnom podryade, tipovogo polozheniya o kollektivnom podryade na proizvodstvennykh uchastkakh ob"edinenii, predpriyatii i organizatsii» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu : URL : <http://docs.cntd.ru/document/9070087> [in Russian]
25. Zakon SSSR ot 10.09.1989 «O poryadke razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov (konfliktov)» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?> [in Russian]
26. Zakon SSSR ot 10.12.1990 № 1818-1 «O professional'nykh soyuzakh, pravakh i garantiyakh ikh deyatel'nosti» [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupu : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW> [in Russian]

Одержано 09.09.2014 p.