

УДК (477) 658.111.029:32:331.10

**Докашенко Віктор**

доктор історичних наук, професор Горлівського інституту іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

*v.m.dokashenko@ukr.net*

ORCID: 0000-0003-2769-7197

## **ПРОФСПІЛКИ В КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНІЙ ПРАКТИЦІ: АСПЕКТ ПОЛІТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ «ВІДЛИГИ»**

*В статті простежується проблема переходу колективно-договірної системи СРСР від умов менеджменту сталінського типу до управління, сформованого в добу «відлиги». Наголошується на наступності процесу, що на думку автора, підтверджує початок нового етапу тоталітарних відносин. Доводиться, що політизація колективних договорів була засобом використання владою їх природного потенціалу як з метою зміцнення власних політичних позицій, так і з метою переконання внутрішньої та міжнародної спільноти в здатності політичної системи СРСР до позитивної трансформації. Підкреслюється, що наявність політичної складової в колективних угодах блокувала процес їх трансформацію в джерело локального права. Наголошується, що профспілки, які опікувалися організацією договорів та контролем за їх виконанням, виступили в ролі важливого інструменту, який не допускав їх використання як регулятора виробничих відносин.*

**Ключові слова:** колективні угоди, профспілки, політична система, правляча партія, трудове право.

Утвердження соціального партнерства, проголошеного сьогодні чи не основним засобом гармонізації суспільних відносин, мало своє специфічне вираження й у добу тоталітарного минулого. Важливим інструментом його забезпечення була колективно-договірна практика. На теренах України вона зародилася ще в роки Лютневої революції й була впроваджена в систему виробничих відносин радянської держави лише в 20-ті роки ХХ ст. Однак, у міру зміцнення тоталітаризму проблема гармонізації виробничих відносин втрачала свою актуальність. Тому колективно-договірне регулювання в 1934 році було звужено до окремих галузей, а в 1935 році взагалі скасовано. Відновлено воно було лише 4 лютого 1957 р. Постановою Ради Міністрів СРСР [16].

Мотиви повернення в СРСР колективно-договірної практики, що наводилися в Постанові, не можна визнати переконливими. Вони зводилися до необхідності виконання державних планів і покращення умов побуту та праці робітників. З нашої точки зору, істинні причини цього кроку слід шукати все ж таки в вадах економічної системи, що дозволяє розцінювати повернення до практики колективних договорів як спробу влади гармонізувати суспільні відносини повоєнного часу. Таке пояснення виглядає достатньо вірогідним, оскільки використання довоєнних методів «гармонізації» радянського суспільства, що спиралися на силові структури, стало неприпустимим.

На розвиток системи колективних домовленостей суттєво впливала боротьба за владу. Та політична команда, що прийшла на зміну сталінській, за логікою тогочасних політичних змагань не могла не скористатися їх потенціалом для того, щоб зміцнити власні політичні позиції. Колективні договори в цьому відношенні виступали ідеальним інструментом. По-перше, вони укладалися між профспілковими комітетами, які представляли інтереси трудових колективів, та адміністрацією підприємств, а тому давали можливість відшукувати консенсус між їх підписантами з цілого ряду проблемних питань: від виконання виробничих завдань і планів, і аж до

покращення умов праці та побуту. По-друге, сама ідея договорів непогано вписувалася в методологію «відлиги», яка спиралася на ґрунт хоча й радянського, але все ж таки лібералізму, значно лояльнішого і м'якшого у ставленні до робітництва, ніж класична сталінщина.

Зазначене небезпідставно дозволяє зробити припущення, що розвиток колективно-договірної системи в цих умовах потенційно міг призвести до перетворення колективних договорів на джерело локального права, що виводило виробничі відносини на принципово новий рівень. Втім, на думку сучасних фахівців, цього не сталося [15]. Припускаємо, що на перешкоді природних перетворень стала політична наповнюваність колективно-договірної практики, що, власне, й є предметом нашого дослідження. Сучасна наукова література не підтверджує і не спростовує цієї тези. Цілком імовірно, що на заваді стали певні перекося, що мають місце в сучасній українській історіографії.

І все ж, не заглиблюючись в нетрі сучасної історіографії, зазначимо, що доробок істориків, об'єктом дослідження яких постає найбільш масова громадська організація, видається можливим об'єднати в такі групи. До першої нами віднесено праці тих істориків, які формують канву історичного процесу. Щодо останніх, на жаль, актуальним залишається зауваження академіка В. Литвина, зроблене майже півтора десятка років тому: *«Чим ближче до нашої доби, тим менше маємо монографічних праць з основних питань вітчизняної історії. Доба М. Хрущова, – продовжував він, – має ще одну особливість: цілковиту відсутність радянських досліджень, які могли б використовуватися хоча б як сховище систематизованих фактів»* [12, с. 229]. Приємним винятком із зазначеного є ще досить свіжа колективна монографія за редакцією В. М. Даниленка та Н. Лаас *«Соціальні трансформації: пізній сталінізм і хрущовська доба»* [20], в якій «відлига» постає в іншій, так би мовити осучасненій проекції.

Друга група об'єднує ті дослідження, в яких розглядається діяльність безпосереднього суб'єкту трудових відносин, у компетенції якого знаходилася колективно-договірна практика – професійних спілок. На жаль, праці, присвячені історії найчисельнішої громадської організації періоду «відлиги», відсутні, хоча їх брак дещо й компенсується працями з політології [24], які мають для нас скоріше методологічне значення.

До третьої групи включено праці вчених тієї галузі знань, у сфері якої знаходиться та чи інша компетенція профспілок. У цьому випадку – це трудове право. Серед сучасних українських авторів виділимо фундаментальну колективну працю за редакцією Н. Хуторяна *«Трудове право. Академічний курс»*, в якій досить детально розглядається історія походження поняття «колективний договір», їх значення в системі трудових відносин, а також порядок укладання та здійснення контролю за виконанням [23]. Історії колективних договорів присвячено ряд статей: І. Котвіцького, Г. Кулешова та В. Новікова [11], в яких розглядаються окремі епізоди колдоговірного досвіду. Зарубіжну практику їх укладення та реалізації систематизовано в праці І. Кисельова [7].

Стислий огляд наукової літератури свідчить про певну увагу дослідників до проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин. Однак, це не дає підстав визнати її дослідження вичерпним, особливо в хронологічній царині «відлиги», про що яскраво свідчить аналіз захищених дисертаційних праць. За десять років (1998–2008 рр.) в Україні було захищено 32 кандидатські і докторські дисертації, предметом дослідження яких поставали колективні договори, але у виокремленій науковій площині – лише дві (одна кандидатська і одна докторська). Всі 30 інших охоплювали сферу економіки та юриспруденції [29, с. 38]. Що засвідчує – юристи та економісти продовжують активно звертатися до проблеми колективних договорів загалом, і хрущовської доби зокрема. Припускаємо, що вони краще за істориків бачать перспективу їх сучасного використання. Причому, деякі з них прямо перехоплюють ініціативу в істориків, як це зробила, наприклад, О. Ширинкіна, яка захистила дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за темою: *«Колективний договір: історія питання та сучасний стан»* [30].

Отже, побіжний огляд наукової літератури дає підстави для твердження про не повну розробку проблеми з точки зору історичного пізнання. Зокрема, у працях його представників аналіз колективно-договірного регулювання трудових відносин доби «відлиги» випадає повністю. Більшість із них концентрують свою увагу на результатах імплементації згадуваної вже Постанови Радміну СРСР від 4 лютого 1947 р. і спільної Постанови Ради Міністрів СРСР та ВЦРПС від 6 березня 1966 р., якою значно розширилися повноваження адміністрації та профкомів щодо умов праці [19]. Все, що знаходилося між цими рішеннями, а це 6 років сталінщини і майже десятирічний період «відлиги», залишилося поза увагою, що для дослідників проблеми є недозвальною розкішшю. Тим більше, що саме в цей час, за нашою попередньою гіпотезою, було остаточно завершено процес політизації колдоговірної практики. Якщо ж до цього додати наукову інтуїцію вчених економічного та юридичного профілів, які активно розробляють різні аспекти досвіду їх укладання, а також врахувати сьогодишню нерегульованість трудових відносин в Україні, то все разом узятє дає достатньо підстав для подальшого наукового заглиблення в історію колективних домовленостей.

Метою статті є дослідження завершення процесу трансформації колективно-договірних взаємин із суто юридичної площини в політичну та визначення ролі зазначеної метаморфози в становленні та зміцненні влади «відлиги». Для реалізації поставленої мети планується вирішити такі завдання: простежити формування теоретичного підґрунтя зазначеного процесу, проаналізувати кількісний аспект та з'ясувати в цьому процесі роль найчисельнішої громадської організації.

За логікою історичних подій розвиток системи колективних договорів у добу М. Хрущова мав обумовлюватися методологією радянського лібералізму, продиктованою як внутрішніми, так і зовнішніми обставинами. До внутрішніх нами віднесено зовнішньо-показове заперечення сталінізму, що відкривало дорогу до регулювання виробничих відносин, а значить надавало достатньо простору для колективно-договірного розвитку. Зовнішні обставини зумовлювалися переможним утвердженням у повоєнному світі демократичних засад, що спричинило прийняття Міжнародною організацією праці (МОП) ряду важливих документів, серед яких чи не провідне місце належало Конвенції № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» (1949 р.) [13] та «Рекомендаціям щодо колективних договорів» (1951 р.). В останніх, зокрема, чітко була прописана процедура ведення колективних переговорів та було уточнене потрактування самого поняття колективного договору. Під ним розумілася будь-яка письмова угода «щодо умов праці та найму, яка укладається з одного боку між роботодавцями чи групою роботодавців ... та з другого боку, однією чи декількома представницькими організаціями працівників...» [14].

Команда нового політичного лідера, піднявши на прапор незвичну для СРСР ідею лібералізму, об'єктивно не могла ігнорувати ці та інші документи МОП. Не випадково з 8 прийнятих нею у цей час конвенцій Українською та Білоруською РСР, а також РСФСР – 5 було ратифіковано вже в серпні–вересні 1956 р. Попутно зауважимо, що Азербайджан, Вірменія, Грузія, Казахстан, Молдова, Туркменістан зробили це в період з 1992 по 2006 рр. [22]. Тому, не випадково на ХХ з'їзді партії, який став доленосним для всієї подальшої історії СРСР, М. Хрущов серед тисяч організаційних завалів, викликаних сталінським порядком управління, в доповіді ЦК зміг знайти місце і для проблеми колективних договорів. «На підприємствах, як відомо, укладаються колективні договори, – підкреслював оратор. Часто-густо ці договори не виконуються, а профспілки мовчать, начебто все гаразд», – не без патетики завершив він думку [1, с. 110]. Але, якби він її продовжив, то мусив би сказати про те, що колективні договори в усталеній практиці – це рух у двох різносторонніх напрямках. Він передбачав не лише отримання вигоди трудівниками, а й сприяв зростанню прибутку власника засобів виробництва. Хоча останнє й не виключало певного обмеження його економічної влади, що в умовах функціонування радянської економіки було абсолютно неприйнятним. Отже, усталена в світі практика колективно-дого-

вірних відносин, яка спрямовувалася на гармонізацію стосунків між найманою робочою силою та власником виробництва, для СРСР була недопустимою. Це простежується в багатьох аспектах, у тому числі й у тому, що спільні угоди, яким би дивним нам це не здавалося, в кінцевому рахунку були вигідні й власникам виробництва. Саме завдяки ним останнім вдавалося уникати напруженості, яка могла б призвести до екстремальних видів боротьби, наприклад, того ж страйку, який неминуче вів до зменшення доходів підприємців. Уникаючи напруженості та страйків, власники підприємств оптимізували процес виробництва, вдосконалювали його, що, відповідно, сприяло зростанню прибутку.

З цієї точки загроза страйку була не лише важливим, а й необхідним інструментом удосконалення відносин між власником та найманою робочою силою. Радянське ж законодавство взагалі не передбачало такої форми протесту, як страйк. Але, разом із її зникненням щезав і такий могутній важіль впливу на власника, як стимул до вдосконалення його справи з усіма похідними від цього наслідками. Отже, колективно-договірне регулювання, випробуване десятиріччями в країнах капіталу, в СРСР спрацювати просто не могло. Правова надбудова, віддзеркалюючи інтереси політичної системи, йшла в розріз з інтересами господарювання.

Уявний опонент може заперечити щось на кшталт того, що колективні договори все ж таки укладалися, а значить система працювала. Ну, приблизно так, як це зробив, наприклад, у своїх мемуарах колишній голова ВЦРПС В.Гришин: *«Колективні договори – це важливий засіб залучення трудящих до вирішення виробничих і соціальних завдань. Проекти договорів широко обговорювалися на зборах трудових колективів, продовжував він, у них враховувалися пропозиції і зауваження робітників і службовців. Ходу і підсумкам виконання угод надавалася широка гласність. Усе сприяло підвищенню трудової активності людей, виховувало в них почуття господаря виробництва, відповідальність за роботу підприємстві установ»* [5].

Наведена цитата вражає беззастережністю радянського оптимізму. Однак вона не в змозі пояснити причини того, чому така успішна з точки зору її функціонерів система так і не була перейнята жодною з капіталістичних країн, а використовувалася виключно в країнах з подібним до СРСР устроєм. Здебільшого пояснення цьому «феномену» дає термінологія, яку використовує профспілковий очільник, заради якої, власне, нами й наведена ця ємна цитата. Неозброєним оком видно, що колективна угода радянського типу була розрахована не стільки на досягнення згоди між двома суб'єктами правовідносин, як на втручання якоїсь третьої сторони. Причому остання безпосереднім суб'єктом правових відносин не була. Наприклад, вона могла залучати трудящих до вирішення виробничих і соціальних завдань. Вона ж організовувала обговорення проектів договорів, надаючи цьому процесу широкої гласності та водночас, підвищуючи за їх допомогою трудову активність робітників і службовців і виховуючи в них почуття господаря виробництва. Десь у капіталістичному заході жодній із сторін переговорного процесу не могло навіть на думку спасти обговорювати щось подібне, тим більше включати це до умов спільних договорів.

Зараз ми розуміємо, що цією третьою стороною була партія влади, яка, засудивши культ особи, невдовзі сама набула всіх ознак культу. Зв'язана в своїх діях ідеологічними догматами, в основі яких знаходився недоторканий фетиш громадської, читай державної форми власності на засоби виробництва, вона змушена була корегувати всі наслідки її безроздільного панування зовнішніми регуляторами. Колективні договори, на нашу думку, були лише одним із них. По суті, метою їх підписання було не досягнення оптимального рівня стосунків між власником та найманою робочою силою, а ліквідація негативного ефекту фактичного безроздільного панування державної форми власності. Втім, світовий досвід використання угод подібного типу не передбачав участі в колективно-договірних відносинах політичної партії, тим більше партії владної. В умовах державної форми власності вона апріорі не могла бути суб'єктом колективних переговорів, оскільки останні завше ведуться між представником трудового

колективу та представником власника. Не могла ж партія сама, призначаючи директорів підприємств, одночасно дискутувати з ними про умови праці трудівників. Ці обставини змушували КПРС передати повноваження суб'єкта переговорного процесу залежним від неї профспілкам.

Звичайно, зазначене потребувало теоретичного обґрунтування. В довоєнний період з відомих причин розробка теоретичних підвалин колективних договорів не мала будь-якого сенсу. А ось у повоєнний час їх наукове вивчення стало якщо не головним, то, принаймні, далеко й не другорядним завданням фахівців з трудового права. Вже через рік після їх поновлення М. Олександров зробив серйозну спробу вмотивувати природу колективних договорів радянського типу. Для цього він знайшов досить незвичний для сталінської доби посыл – морально-політичну єдність радянського суспільства. Спираючись на неї, теоретик радянських правовідносин стверджував, що радянські колективні договори містили в собі «також норми і конкретні зобов'язання, котрі є лише морально-політичними, а не юридичними..» [2, с. 71]. Розвиваючи цю ідею інший дослідник А. Пашерстник у своїй праці «*Колективний договір*» (1951 р.) характеризував їх як господарсько-політичні акти, що містять в собі як правові норми, так і норми радянської моралі, які не мають юридичних санкцій. До того ж, питому вагу моральних норм він вважав надзвичайно високою [17, с. 54].

Отже, ще за часів сталінщини були сформульовані основні теоретичні постулати, на які мала спиратися відновлювана практика колективних угод. Вона концентрувалася в морально-правовій і морально-політичній площинах. Безперечно, моральність будь-яких угод у всі часи була чи не найвагомішою чеснотою. Це визнає переважна частина як визнаних часом учених, так і тих, що лише стали на шлях наукового пошуку. Більше того, вони визнають, що «Моральні норми є більш глибокими і тоншими, впоратися з якими може сама людина, покладаючись на власне розуміння обов'язку й відповідальності, на голос власної совісті, на думку й на реакцію своїх близьких» [6, с. 12]. Однак, якщо співвідносити наведене з рівнем свідомості суспільства середини 50-х рр. ХХ століття, то мимоволі постає питання, а чи не переоцінювали радянські теоретики значення морально-політичної єдності радянської спільноти, вибудовуючи на ній поєднання моралі з правом та політикою. І чи не ця теоретична переоцінка справжнього стану речей трохи згодом призвела до хибного політичного висновку про повну та остаточну перемогу соціалізму в СРСР, від якого вже залишиться лише крок до умовиводу партії про готовність радянського суспільства розбудовувати комунізм. Цілком можливо, але як би там не було, ще напередодні «відлиги» угоди колективів і адміністрації наповнювалися політичним та моральним змістом. Якщо ж врахувати той факт, що за офіційною ідеологією моральним вважалися лише ті підходи, в основі яких знаходився пріоритет класових інтересів, то межа між політикою та мораллю в договорах практично стиралася.

Зрозуміло, що ні морально-правова, ні морально-політична сфери визисків теоретиків того часу не могли знайти віддзеркалення в юридичному ареалі. Причому це водночас стосується і сталінського Кодексу законів про працю, і тих змін, що були внесені до нього за час хрущовської доби. Звід законів трактував колективний договір як такий, що «*встановлює умови праці та найму для окремих підприємств, установ і господарств чи групи таких і визначає зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму*» [9, с. 6]. У випадку невиконання його загалом або окремих умов, як стверджували укладачі Практичного курсу до нього, наймач міг бути притягнутий до відповідальності за ст. 133 Карного кодексу [18, с. 58]. Без щонайменших змін сутність колективного договору залишалася аж до видання його Нової редакції, що побачила світ у 1966 р. [8].

Отже, поновлення колективно-договірної практики відбувалося в двох, не пов'язаних між собою, іпостасях: морально-політичній, яка не могла вимірюватися правовими категоріями, та, власне, правовій, яка визначала складові угод, суб'єктів переговорного процесу, умови поширення договорів тощо. Влада сталінщини, а потім

і влада «відлиги» з'єднали в єдиний пул політику, мораль з елементами трудового права. Причини такого поєднання приховані в формі власності на засоби виробництва та характері політичної системи. Під їх впливом в 1947 р. й почався процес вироблення радянської моделі колективних угод. Під тиском зовнішніх чинників, через гостру необхідність гармонізації виробничих відносин та з метою хоча б часткового їх наближення до світових стандартів, сталінський менеджмент змушений був поновити колективно-договірну практику. Але, оскільки колективні договори в усталеному розумінні були інструментом тиску на адміністрацію підприємств, у СРСР вони не могли вибудовуватися на суто юридичному фундаменті. Адже за певних обставин вони несли певну загрозу не лише для керівництва підприємств, а й для партійно-державної влади, якою вони були призначені та яку вони представляли на місцях.

З точки зору інтересів останньої політизація колективних договорів була чи не єдиним способом нейтралізації їх первісного призначення, яка одночасно дозволяла зберігати їх зовнішню форму. Остання, для сталінського, а потім і хрущовського режимів мала неабияке значення, оскільки демонструвала світу їхню прихильність до світової практики трудових відносин. Звідси й така увага владних структур до вироблення умов колективних угод, що доручалося залежним від партійної влади професійним спілкам. Красномовно про це свідчить реакція останніх на виступ партійного лідера на XX партз'їзді. Досить було йому лише наголосити на формалізмі в їх укладанні, як ВЦРПС з інтервалом у декілька місяців провели одразу два пленуми. В березні 1956 р. на IV Пленумі було заслухано питання «*Про підсумки роботи XX з'їзду КППС і завдання профспілок*», де серед інших питань розглядалися й питання колективних договорів [3], а вже в червні, на V Пленумі проблема останніх обговорювалася як окреме питання. Його рішення, на нашу думку, являли собою певну програму розвитку колективно-договірної практики. В її основі знаходилася теза про «*...необхідність підняти роль колективних договорів у виконанні завдань шостої п'ятирічки, забезпечити активну участь широких мас трудящих у боротьбі за виконання двосторонніх зобов'язань, залучити всіх робітників, інженерно-технічних працівників і службовців до соціалістичного змагання за технічний прогрес, за підвищення продуктивності праці, збільшення випуску продукції, покращення її якості та зниження собівартості*» [4, с. 4].

Отже, перший висновок, який, впливає з наведеної цитати: нова влада розглядала колективні договори як засіб виконання п'ятирічки. Другий – був значно складнішим, і приховувався за тином хитросплетінь радянської ідеології. Він полягав у спробі нав'язати трудовим колективам виконання невластивих їм функцій, пов'язаних з підвищенням рівня технічного прогресу, продуктивності праці, зростанням кількості виробленої продукції та покращенням її якості при зниженні собівартості, які, власне, декларувалися партією, але знаходилися в зоні відповідальності власника підприємства. Їх комплекс був вбраний в шати славнозвісного соціалістичного змагання. Тепер звернімо увагу на витяг з промови М. Хрущова на XX з'їзді КППС: «*Необхідно настійливо вдосконалювати техніку; створювати найбільш продуктивні, економічні та надійні в експлуатації машини; широко розвивати електрифікацію, комплексну механізацію і автоматизацію виробничих процесів...*» [1, с. 47]. По суті, в цій тезі сформульоване епохальне для СРСР завдання – докорінної зміни характеру радянського виробництва, переведення його з екстенсивних форм розвитку на інтенсивні.

Співставивши цитати, не важко збагнути, що профспілковий форум намагався «вписати» колективні договори в контекст рішення партійного з'їзду, а отже, виходив з його політичних настанов. Тому й політична заданість подальшої колективно-договірної практики не може викликати сумнівів. По суті, вона спрямовувалася на виконання рішень партійного форуму. Звісно ж, при цьому з них вихолощувалася їх первісна сутність, запрограмована на досягнення певних домовленостей між роботодавцем та робітниками щодо умов праці та її охорони, тривалості робочого дня тощо. Все це відсувалося на задній план, а на авансцену виходили ті положення, які знаходилися в сфері компетенції влас-

ника засобів виробництва. Отже, в нашому випадку – на трудівників, по суті, перекладася відповідальність за здійснення названих економічних перетворень. Це й була та сама моральна відповідальність, яку трудові колективи були покликані нести перед суспільством. Очевидно, що саме ця обставина й дала підстави радянським дослідникам того часу тлумачити колективні договори не стільки як правову, скільки як морально-політичну категорію. Якщо ж до цього додати, що мораль радянського зразка знаходилася в прямій залежності від партійної ідеології, а рівень моральності оцінювався ступенем відданості партійній ідеї, то модель колективних договорів, яку розбудовувала команда М. Хрущова, інакше як політичною назвати не можна.

Морально-політичний фундамент колективних договорів радянського зразка вимагав від другого підписанта – трудового колективу особливого ставлення до праці. Тому постанова профспілкового пленуму вимагала від підпорядкованих структур виховання у робітників *«високої відповідальності за виконання взятих зобов'язань»*, роз'яснення їм, що виконання зобов'язань із зростання продуктивності праці, покращення якості продукції, економне витрачання сировини і матеріалів є необхідною умовою для подальшого зміцнення соціалістичної держави і матеріального благополуччя трудящих. Пленум наполягав також на посиленні громадського впливу на бракоробів та осіб, що недобросовісно ставляться до суспільної власності, допускають порушення трудової і виробничої дисципліни. Але все перелічене вище є наслідком радянської системи господарювання. У Старому світі все це автоматично регулювалося системою економічних відносин, і нікому б навіть на думку не спало зробити назване предметом колективних переговорів.

У дзеркальній проекції, на нашу думку, знаходилися зобов'язання адміністрації. Тут ситуація інша. Якщо робітництву ставилися в моральний обов'язок виконання значної частини невластивих йому функцій, на кшталт боротьби за продуктивність праці чи ефективність виробництва, то до морального обов'язку керівництва підприємств входило те, що, по суті, було частиною його посадових обов'язків. Наприклад, постанова профспілкового пленуму вимагала, щоб адміністрація в ході виконання колективних домовленостей здійснила *«повне забезпечення робітників матеріалами, сировиною, інструментом»*. Звичайно ж зазначене є прямим обов'язком адміністрації. Або інше: впродовж 6-ї п'ятирічки привести у відповідність із санітарними нормами побутові приміщення на підприємствах. Хіба цитоване не є прямим обов'язком адміністрації? Та за гарним рахунком без належних виробничих умов взагалі не можна було навіть починати процес виробництва.

Те ж саме варто сказати й про іншу вимогу Пленуму: профспілкові організації мали *«домагатися»* від адміністрації виконання заходів з техніки безпеки та промислової санітарії. Знову зауважимо, що техніка безпеки, як і промислова санітарія, є пріоритетним завданням власника виробництва, повноправним представником якої на місцях була адміністрація. Тому, в цьому випадку вживання дієслова *«домагатися»* навряд чи можна вважати коректним і, тим більше, виправданим. Отже, керівний орган профспілок в аналізованій Постанові переводить значну частину прямих обов'язків адміністрації підприємств у морально-політичну площину, а іншій стороні – трудовому колективу навпаки, ставить в обов'язок виконання невластивих йому функцій – тих, що притаманні адміністрації. Втім, невиконання зобов'язань і одними, і іншими не могло викликати щонайменших правових наслідків, а отже залишало їх у сфері морально-політичних побажань.

Вищезазначене стосується й тих положень Постанови, які на перший погляд у двосторонніх домовленостях були вигідніші робітникам, хоча й створювали ілюзію утвердження в колективно-договірній практиці *«відлиги»* високих вимог до керівництва заводів, фабрик і установ. Акцентування уваги на цих аспектах створювало оманливе враження подолання новою владою наслідків сталінського режиму, а значить переконувало світ у спроможності цієї політичної системи до позитивної динаміки. Останнє

не лише давало право на її подальше існування, але й сприяло політичному утвердженню нової владної команди на чолі з М. С. Хрущовим. Наприклад, аналізована Постанова акцентує увагу адміністрації на покращенні житлових умов, культурно-побутового обслуговування, сприянні нею культурі торгівлі, наголошує на розширенні мережі буфетів та їдалень тощо. Проте, кому було вигідніше внесення цих позицій до колективних договорів: працівникам чи владі, – знаходиться під великим знаком питання. Як на нашу думку, то від цього виграла більше влада. Реалізуючи невдалу економічну стратегію, цими деклараціями вона в першу чергу зміцнювала свої політичні позиції. Нова система колективно-договірних відносин, що завершувала формування, спрямовувалася на максимальне використання її потенціалу в зміцненні політичних устоїв прийдешньої влади.

Політична складова колективних договорів залишалася домінантною впродовж усього десятирічного періоду. Це простежується в щорічних постановах Президії ВЦРПС у зв'язку з початком колдоговірної кампанії. Наприклад, у постанові, прийнятій у листопаді 1962 р. *«Про заключення колективних договорів на 1963 рік»* без щонайменших натяків заявляється: *«Вважати найважливішим завданням кампанії по заключенню колективних договорів мобілізацію робітників і службовців на боротьбу за здійснення рішень XXII з'їзду КПРС...»*. Далі від підписантів угод вимагалось виявлення і використання нових резервів, прискорення технічного прогресу, безперервне зростання продуктивності праці, покращення умов праці та побуту робітників [19, с. 16]. В наступному році в передовиці профспілкової газети «Труд» зазначене вже подавалося як даність: *«В договорах, зазначалося в ній, знайшла яскраве вираження рішучість радянських людей реалізувати величну програму прискорення розвитку хімічної промисловості та інтенсифікації сільського господарства, намічену грудневим і люневим Пленумом ЦК КПРС...»* [10].

Таким чином, для влади колективні договори були також однією з форм реалізації власної політичної стратегії. Більше того, вони навіть не розглядалися як засіб досягнення консенсусу між робітниками та власником виробництва. На цей процес ніяк не вплинула реформа управління, що проводилася з 1957 р. Правда, з 1958 р. почали укладатися угоди між Радою народного господарства економічно-адміністративного району та обласною радою профспілок про виконання колективних договорів на підприємствах і будівництві, але сутність системи вони не змінювали. Очевидно тому й їх кількісне зростання, попри всю галасливість організаційних заходів, відбувався досить кволо. Якщо виходити з того, що в УРСР налічувалося 12 000 промислових підприємств, а саме цю цифру назвав на Пленумі ЦК Компартії України А. Кириченко (1957 р.) [28, арк. 7], то в 1956 р. колективні договори були підписані на 8 787 підприємствах [26, арк. 23–24], що складало 73,2% від загальної кількості підприємств. В 1959 статистикою було зафіксовано 9 245 колективних угод або 77,0% від загальної кількості промислових підприємств, а в 1964 р. їх уклали на 10 060 підприємствах [27, арк. 9], що складало 83,8% усіх промислових підприємств.

Наведений цифровий матеріал засвідчує, що на кінець «відлиги» до укладання колективних договорів було залучено лише 83,8% промислових підприємств. Їх відсоток за цей час зріс лише трохи більше як на 10 пунктів. Знайомі з радянською статистикою не за поголосом, ми розуміємо, що в тих випадках, де ставилося завдання досягти стовідсоткового результату, він легко досягався. Прикладом може слугувати та ж змагальність, рух за комуністичне ставлення до праці, або кількість постійнодіючих виробничих нарад. У цьому ж випадку фіксуються досить скромні, як для радянської доби, результати. Пояснення зазначеному ми бачимо в тому, що, очевидно, певна кількість підприємств була не готова до укладання колективних договорів навіть такого урізаного ґатунку. Можливо це стало результатом, низького рівня технічної оснащеності, неналежних умов праці або низького рівня безпеки виробництва. Підписувати ж колективні угоди на підприємствах, які мали критично низький рівень хоча б одного



з названих параметрів, з одного боку, загрозувало дискредитацією самої ідеї радянської системи колективних договорів, а з іншого, – озброювало робітників важливим інструментом обстоювання своїх прав.

Підсумовуючи зазначене, зробимо декілька прикінцевих висновків. По-перше, система колективних договорів в роки «відлиги» розвивалася в напрямку, визначеному ще класичною сталінщиною. Рівень їхньої політизації сягнула максимального значення. По-друге, їх політична складова, доведена майже до абсурду, виключала переведення цих документів у площину правових відносин, тим самим блокувалася їх трансформація в джерело локального права з усіма можливими позитивними наслідками для тогочасної системи виробничих відносин. По-третє, професійні спілки, які опікувалися підготовкою, підписанням та контролем за виконанням колективних угод, виступили в ролі важливого інструменту, за допомогою якого було знищено саму ідею колективних договорів як регулятора виробничих відносин. По суті, її було трансформовано у засіб «зачищення» наслідків панування так званої громадської форми власності на засоби виробництва та тих доктринальних положень, на яких вона базувалася.

#### Джерела та література

- 1 XX съезд Коммунистической партии Советского Союза Стенографический отчет. (1956). Москва : Госполитиздат СССР, с. 9–120.
- 2 Александров, Н.Г. (1948). *Трудовое правоотношение: монография*, Москва : Юридическое из-во Министерства юстиции СССР, 336 с.
- 3 Бюллетень Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (Далі Бюллетень ВЦСПС). 1956, № 6, С. 1–7.
- 4 Бюллетень ВЦСПС. 1956, № 14, С. 1–6.
- 5 Гришин, Виктор. (2010). *Катастрофа. От Хрущева до Горбачева*, Москва : Алгоритм, 272 с.
- 6 Євхутіч, І.М. (2012) Мораль і право взаємопов'язані і взаємопроникаючі системи регуляції суспільного життя. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія юридична, Вип. 1. с. 10–20.
- 7 Киселев, И.Я. (1999). Сравнительное и международное трудовое право. *Учебник для вузов*. Москва : Дело, 1999, 728 с.
- 8 Кодекс законів про працю Української РСР. Офіціальний текст із змінами на 15 червня 1965 р. та з додатками систематизованих матеріалів. (1966). Київ : Вид-во політ. літератури України, 438 с.
- 9 Кодекс законів про працю. Зі змінами і доповненнями до 15 березня 1929 року й абетковим покажчиком. (1929). Харків : Юридичне вид-во Наркомюсту УРСР, 1929. – 120 с.
- 10 Колективний договір (1964). Труд. Орган Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов, 13 марта.
- 11 Котвіцький, О. (2013). Історичні передумови виникнення та розвитку колективних договорів в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 28, с. 289–293; Кулешов, Г.Н. (2017) История становления института коллективных договоров. *Проблемы экономики и юридической практики*. 2, с. 126–128
- 12 Литвин, В. М. (2004) *Україна у другому повоєнному десятилітті (1956–1965)*. Київ: ЛіТерра, 272 с.
- 13 Міжнародна організація праці. Конвенція про застосування принципів права та організацію і ведення колективних переговорів № 98. Міжнародна організація праці. Рекомендація щодо колективних договорів № 91.
- 14 Новіков, В. (1997) Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект). Україна: аспекти праці. *Науково-економічний та суспільно-політичний журнал*, 1, с. 26–30.
- 15 О заключении коллективных договоров на предприятиях. Постановление Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 г. № 226.
- 16 Пашерстник А.Е. (1951) *Коллективный договор*. Москва : Изд-во АН СССР, 102 с.
- 17 Снежко, Е.И. (1929) *Практический комментарий к кодексу законов о труде. Постатейное разъяснение, дополнения, судебная и консультационная практика. С изменениями и дополнениями на 1 мая 1929 г.* Издание восьмое. Харьков: Юридическое изд-во Наркомюста УССР, 410 с.

- 18Собрание постановлений правительства СССР (1966), № 5, С. 51.
- 19Соціальні трансформації: пізній сталінізм і хрущовська доба. ред. В.М. Даниленко, Н.О. Лаас. (2015), Київ: Інститут історії України НАН України, 2015, 698 с.
- 20Справочник профсоюзного работника (1963). Москва : Профиздат, с. 15–18.
- 21Таблица ратификации основополагающих конвенций МОТ странами СНГ (по состоянию на январь 2006 г.) URL/ [http://old.vkr.ru/dok/ratifeis\\_06.html](http://old.vkr.ru/dok/ratifeis_06.html)
- 22Трудове право. Академічний курс. Підручник. (2004). ред. Хуторян Н.М., А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін. Київ: А.С.К., 608 с.
- 23Цвях, В.Ф. (2002). *Профспілки і громадянське суспільство: теорія, методологія і практика*. Київ : ВПЦ «Київський університет», 376 с.; Тупиця, О.М. (2008) *Профспілки в політичній системі сучасного суспільства: виміри функціонування*. Дніпропетровськ, 352 с.
- 24Центральний державний архів вищих органів влади і управління України, (ЦДАВО України), ф. 2605, оп. 8, спр. 4156.
- 25ЦДАВО України, ф. 2605, оп. 8, спр. 866.
- 26ЦДАВО України, ф. 2605, оп. 8, спр. 4156.
- 27Центральний державний архів громадських об'єднань України, ф. 1, оп. 1, спр. 1409, арк. 7.
- 28Шиманська, К.В. (2010) Аналіз дисертаційних досліджень за проблематикою колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин: погляд обліковця. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*, Вип. 3 (18), с. 380–392.
- 29Ширинкина, О.Ю. (2006). *Коллективный договор: история вопроса и современное состояние*. Автореферат на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Ростов на Дону, 36 с.

#### References

- 1 XX съезд Коммунистической партии Советского Союза Стенографический отчет. (1956). М. : Госполитиздат СССР, с. 9–120.
- 2 Aleksandrov N.H. (1948). *Trudovoe pravo i otношеніe: monografіa*, М. : Yurydycheskoe yz-vo Mynysterstva yustytstyy.
- 3 Biulleten Vsesoiuznogo tsentralnogo soveta professionalnykh soiuzov (Dali Biulleten VTsSPS). 1956, № 6, s. 1–7.
- 4 Biulleten VTsSPS. 1956, № 14, s. 1–6.
- 5 Hryshyn Vyktor. (2010). *Katastrofa. Ot Khrushcheva do Horbacheva*, М. : Alhorytm, 272 s. URL: [http://loveread.ec/view\\_lobal.php?id=44246](http://loveread.ec/view_lobal.php?id=44246)
- 6 Yevkhutych I.M. (2012) *Moral i pravo vzaiemopov'iazani i vzaiemopronykaiuchi systemy rehuliatcii suspilnoho zhyttia*. Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya yurydychna, Lviv: LvDUVS, 2012. Vyp. 1. s. 10–20.
- 7 Kyselev Y.Ya. (1999). *Sravnytelnoe y mezhdunarodnoe trudovoe pravo*. Uchebnyk dlia vuzov. М. : Delo, 1999, 728 s. URL: <http://lawdiss.org.ua/books/a1753.doc.html>
- 8 Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainiskoi RSR. Ofitsialnyi tekst iz zminamy na 15 chervnia 1965 r. ta z dodatkamy systematyzovanykh materialiv. (1966). К. : Vyd-vo polit. literatury Ukrainy, 438 s.
- 9 Kodeks zakoniv pro pratsiu. Zi zminamy i dopovnenniamy do 15 bereznia 1929 roku y abetkovym pokazhchykom. (1929). Kharkiv : Yurydychne vyd-vo Narkomiustu URSR, 1929. – 120 s.
- 10Kollektivnyi dohovor (1964). Trud. Orhan Vsesoiuznogo Tsentralnogo Soveta Professionalnykh Soiuzov, 13 marta.
- 11Kotvitskyi O. (2013). Istorychni peredumovy vynyknennia ta rozvytku kolektivnykh dohovoriv v Ukraini. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. Luhansk, № 28, s. 289–293; Kuleshov H.N. (2017) Ystoriia stanovleniia ynstytuta kolektivnykh dohovorov. Problemy ekonomiky y yurydycheskoi praktyky. М., № 2, s. 126–128 URL <http://www.urvak.ru/journals/problems-ekonomiki-i-yuridiche/9731/>; Novikov V. (1997) Kolektivno-dohovirne rehuliuвання trudovykh vidnosyn v Ukraini (istorychnyi aspekt). Ukraina: aspekty pratsi. Naukovo-ekonomichnyi ta suspilno-politychnyi zhurnal. К., № 1, s. 26–30.
- 12Lytvyn V.M. (2004) *Ukraina u druhomu povoiennomu desiatylitti (1956 – 1965)*. К.: Vydavnychi dim «Li-Terra», – 272 s.
- 13Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Konventsіia pro zastosuvannia pryntsyypiv prava ta orhanizatsiіu i vedennia kolektivnykh perehovoriv №98. URL. [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004)
- 14Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. Rekomendatsiia shchodo kolektivnykh dohovoriv №91. URL. [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_23](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_23)

- 15 Novikov V. (1997) Kollectyvno-dohovirne rehuliuvannia trudovykh vidnosyn v Ukraini (isto-rychnyi aspekt). Ukraina: aspekty pratsi. Naukovo-ekonomichni ta suspilno-politychni zhurnal. K., 1997, № 1., s. 26–30;
- 16 O zakliuchenii kollectyvnykh dohovorov na predpriyatiakh. Postanovleniye Soveta Mynystrov SSSR ot 4 fevralia 1947 h. № 226. URL: [http:// www. ibussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_4633.htm](http://www.ibussr.ru/doc_ussr/ussr_4633.htm)
- 17 Pasherstnyk A.E. (1951) Kollectyvnyi dohovor. – M. : Yzd-vo AN SSSR, 102 s.
- 18 Snezhko E.Y. (1929) Praktycheskyi kommentaryi k kodeksu zakonov o trude. Postateinoe razbi-asneniye, dopolneniia, sudebnaia y konsultatsionnaia praktyka. S yzmenenyiamy y dopolneniyami na 1 maia 1929 h. Yzdaniye vosmoe. Kharkov: Yurydycheskoe yzd-vo Narkomiusta USSR, 410 s.
- 19 Sobraniye postanovlenii pravytelstva SSSR (1966), № 5, s. 51.
- 20 Sotsialni transformatsii: piznii stalinizm i khrushchovska doba. Kollectyvna monohrafiia / Vidp. redaktor V.M. Danylenko; red-uporiad. N.O. Laas. (2015), Kyiv: Instytut istorii Ukrainy NAN Ukrainy, 2015, 698 s.
- 21 Spravochnyk profsoiuznogo rabotnyka (1963). M. : Profyzdat, s.15–18.
- 22 Tablytsa ratyfikatsiy osnovopolahaiushchykh konventsii MOT stranamy SNH (po sostoiyaniu na yanvar 2006 h.) URL/ [http:// old. vkr. ru/ dok / ratifcis\\_06.html](http://old.vkr.ru/dok/ratifcis_06.html)
- 23 Trudove pravo. Akademichniy kurs. Pidruchnyk. (2004) / Khutorian N.M. (vidpovidalnyi re-daktor), A.Yu. Babaskin, Yu.V. Baraniuk, S. V. Drizhchana ta in. K.: A.S.K., 2004, 608 s.
- 24 Tsvykh V.F. (2002). Profspilky i hromadianske suspilstvo: teoriia, metodolohiia i praktyka. K. : VPTs «Kyivskiy universytet, 2002, 376 s.; Tupytsia O.M. (2008) Profspilky v politychnii systemi suchasnoho suspilstva: vymiry funktsionuvannia. Monohrafiia. Dnipropetrovsk, 352 s.
- 25 Tsentralnyi derzhavnyi arkhiv vyshchykh orhaniv vlady i upravlinnia Ukrainy, (TsDAVO Uk-rainy), F2605, op. 8, spr. 4156.
- 26 TsDAVO Ukrainy, F2605, op. 8, spr. 866.
- 27 TsDAVO Ukrainy, F. 2605, op. 8, spr. 4156.
- 28 Tsentralnyi derzhavnyi arkhiv hromadskykh ob'iednan (TsDAHO Ukrainy). F. 1, op. 1, spr. 1409, ark. 7.
- 29 Shymanska K.V. (2010) Analiz dysertatsiinykh doslidzhen za problematykoiu kollectyvno-dohovir-noho rehuliuvannia sotsialno-trudovykh vidnosyn: pohliad oblikovtsia. Problemy teorii ta metodolohii bukhkhalterskoho obliku, kontroliu i analizu. Vypusk 3 (18). Zhytomyr : ZhDTU, 2010, s. 380–392.
- 30 Shyrynkyna O. Yu. (2006). Kollectyvnyi dohovor: ystoriya voprosa y sovremennoe sostoianye. Av-toreferat na soyskanye uchenoi stepeny kandydata yurydycheskykh nauk. Rostov na Donu, 36 s.

Dokashenko Victor

#### TRADE-UNIONS IN THE COLLECTIVE-CONTRACTUAL PRACTICE: THE ASPECT OF POLITICAL MANAGEMENT OF THE THAW

*The article studies the problem of collective-contractual practice in the mid-1950s – mid-1960s. From the standpoint of the interests of historical science, the problem is actualized by the need to prove the continuity of the Thaw from the previous stage of totalitarian relations. Its practical significance stems from the limited possibilities for Ukrainian citizens to implement their constitutional right to work. An objective and impartial analysis of the problem, in the author's opinion, will let exclude the missteps of the totalitarian past in the process of labour relationship development.*

*The purpose of the article is to study the process of transformation of collective-contractual relations from a purely juridical plane into a political one and to determine the role of this metamorphosis in the formation and strengthening of the power of the Thaw. To realize the goal, the researcher's intermediate tasks are to clarify the formation peculiarities of the theoretical basis of the mentioned process; to trace the quantitative aspect of the problem and outline the role of the most numerous public organization in the process. The study of the political component of the collective-contractual practice makes it possible, in the opinion of the researcher, not only to determine its significance for the formation of the political foundations of the Thaw but also to characterize the latter as the next stage of totalitarianism after Stalinism.*

*It is argued that the system of collective agreements in the days of M. S. Khrushchev was determined by the methodology of Soviet liberalism, dictated by both internal and external circumstances. The outside-indicative denial of Stalinism is attributed to internal circumstances. It opened the way to regulating industrial relations and therefore provided enough space for collective bargaining. The external conditions were dictated by a victorious establishment of democratic foundations in the post-world world. They led the International Labor Organization to adopt a number of important documents which could not be ignored by the Soviet authorities after their declaring liberal approaches.*

*The article argues that the political structure and ownership of the means of production did not allow the new authorities to use the named agreements for their original purpose – to harmonize the industrial relations. At the same time, the authorities of the Thaw could not refuse from them under the pressure of new internal and external circumstances. In view of this contradiction, the authorities of the Thaw were forced to continue the tactic of politicization of collective agreements, which completely alienated their original nature, but retained an important for the Thaw external form of them.*

*On the basis of a number of documents' analysis, the following conclusions have been made. First, the system of collective agreements developed in the direction determined by the classical Stalinism and collective agreements' politicization was proved to the maximum. Secondly, collective agreements' political component, brought almost to the point of absurdity, excluded the transfer of these documents to the plane of juridical relations, thereby blocking their transformation into a source of local law with all possible positive consequences for the current system of production relations. Thirdly, the trade unions, which controlled the preparation, signing and implementation of collective agreements, acted as the main instrument which destroyed the very idea of collective agreements as a regulator of industrial relations. In essence, the system of collective agreements was transformed into a means of "purging" the consequences of the so-called social ownership of the means of production, and of the doctrinal provisions on which it was based.*

**Key words:** *collective agreements, trade unions, political system, ruling party, labor law.*