

Научная статья  
УДК 321 (091);349.2  
doi: 10.17223/22253513/46/10

## **Институт увольнения работника по инициативе работодателя в 1970–1980-х гг. как отражение проблем позднего советского трудового права**

**Николай Вольтович Демидов<sup>1,2</sup>**

<sup>1</sup> *Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия*

<sup>2</sup> *Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Томск, Россия*

<sup>1,2</sup> *trudovoepravotsu@yandex.ru, fra\_nickolas@list.ru*

**Аннотация.** Проведен анализ развития юридических норм об увольнении работника по инициативе работодателя в период 1970–1980-х гг. и их реализации в практике советских судов. Выявляются признаки преемственности норм об увольнении 1970–1980-х гг. по отношению к современному трудовому праву России. Выдвигается тезис о противоречивости позднесоветской трудовой политики, обусловленной конфликтом между коммунистической идеологией и потребностями народного хозяйства. Делается вывод о фактически сложившейся системе препятствования советским государством увольнениям работников в целях борьбы с текучестью рабочей силы.

**Ключевые слова:** КЗоТ РСФСР 1971 г., расторжение трудового договора, увольнение по инициативе работодателя, история трудового права

**Для цитирования:** Демидов Н.В. Институт увольнения работника по инициативе работодателя в 1970–1980 гг. как отражение проблем позднего советского трудового права // Вестник Томского государственного университета. Право. 2022. № 46. С. 133–149. doi: 10.17223/22253513/46/10

Original article  
doi: 10.17223/22253513/46/10

## **The institution of dismissal of an employee at the initiative of the employer in 1970–1980 as a reflection of the problems of Late Soviet Labor Law**

**Nikolay V. Demidov<sup>1,2</sup>**

<sup>1</sup> *National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation*

<sup>2</sup> *Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, Tomsk, Russian Federation*

<sup>1,2</sup> *trudovoepravotsu@yandex.ru, fra\_nickolas@list.ru*

**Abstract.** By the beginning of the 1980s, the legal regulation of relations on termination of an employment contract at the initiative of the employer remained unchanged for a decade. The prevailing volume of norms was fixed in 1970. Fundamen-

tals of the legislation of the USSR and the Union Republics on Labor and the Labor Code of the RSFSR of 1971 Article 254 of the Labor Code of the RSFSR of 1971 fixed additional grounds for the release of certain categories of workers. The grounds for dismissal of employees with a special legal status were also fixed in the branch Charters on labor discipline.

Disciplinary dismissals occupied a place in a more extensive system of punishments than today. In addition, a remark, reprimand, strict reprimand, transfer to a lower-paid job could be applied to an employee with a general status.

During the period under study, many constructive approaches to the interpretation of legislation and filling in gaps were developed by judicial practice.

In the field of dismissal due to loss of trust, the interpretation of categories of persons serving monetary or commodity values has been formed.

Relevant to Soviet practice was the modern problem of the absence of a normative list of persons directly servicing monetary or commodity values.

The judicial practice of the late Soviet period also contained ambiguous approaches. Thus, during the period under review, the tradition of Soviet and Russian courts to interfere in the employer's decision to dismiss for violation of labor duties without valid reasons took root.

Contrary to the ideological attitude towards the withering away of the right, the reverse process unfolded. The volume of regulatory prescriptions in the field of dismissal at the initiative of the employer has been continuously increasing, theoretical and practical developments have been introduced, legal conflicts have been overcome.

However, technical and legal development did not solve the main problem of late Soviet labor law - a large-scale decline in labor discipline in all sectors of the national economy. Difficulties with the behavior of employees and employees can be traced both directly, through legislative and party acts, and indirectly, through a significant mass of publications on the relevant topic.

The constructiveness of the scientific search of the 1980s was to a certain extent reduced by its ideologization. It was politically impossible to admit that the Soviet economic organization alienated the worker from the result of labor to a greater extent than the capitalist one. New means of ensuring labor discipline were developed in an axiomatic coordinate system.

The key characteristic of the institution of dismissal of an employee at the initiative of the employer during the 1970s and 1980s was the undesirability of termination of the employment contract. This attitude can be traced in legislation, judicial practice, scientific works, statistical data. Its reasons are explained by "staff turnover", i.e. the free movement of workers in the labor market. At the same time, in order to ensure the recovery of the national economy, disciplinary sanctions were required. The desire of the state to avoid termination of the employment contract in every possible way formed the practice of impunity, entailed a further decline in labor discipline.

**Keywords:** Labor Code of the RSFSR of 1971, termination of an employment contract, dismissal on the initiative of the employer, history of labor law

**For citation:** Demidov, N.V. (2022) The institution of dismissal of an employee at the initiative of the employer in 1970-1980 as a reflection of the problems of Late Soviet Labor Law. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 46. pp. 133–149. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/46/10

Эволюция правового регулирования отношений по увольнению работника в истории России всегда оказывалась тесно связана с жизнью страны в целом. Так, с начала 1960-х гг. становилось все сложнее держать населе-

ние Советского Союза под идеологическим контролем. Повышался уровень открытости страны перед миром, возникла возможность сравнить уровень жизни с зарубежным. В условиях либерализации внутренней политики обнаруживались недочеты организации хозяйства, не обеспечивавшего требуемого уровня повседневной жизни. Все более насущной потребностью становилось качественное улучшение потребительского сектора хозяйства. Реальность расходилась с догматическими установками советской редакции социализма, спорной оказывалась эффективность партийно-номенклатурного администрирования. К началу 1980-х гг. постепенно выработывалась психологическая усталость населения от недостатков советского строя. Все это вело к распространению в общественном сознании критических взглядов на сложившийся социальный уклад. Симптомами накопления кризисных явлений в период 1960–1980-х гг. стали устойчивый рост преступности [1. С. 169, 173], алкоголизация населения [2. С. 238], увеличение числа самоубийств [2. С. 267]. Социальный запрос на иную модель организации общественной жизни выразился в распространении диссидентского движения, развитии теневой экономики, рецепции зарубежной культуры. Потребность в изменениях сказалась и на отрасли трудового права, как наиболее значимой для повседневной жизни населения.

Правовая регламентация отношений по расторжению трудового договора по инициативе работодателя к началу 1980-х гг. сохранялась в неизменном виде уже в течение десятилетия. Преобладающий объем норм был закреплен в 1970 г. Основами законодательства СССР и союзных республик о труде<sup>1</sup> и Кодексом законов о труде РСФСР 1971 г.<sup>2</sup> увольнение по инициативе администрации работника с общим отраслевым статусом допускалось по основаниям, закрепленным ст. 33 КЗоТ РСФСР 1971 г. К ним, в частности, относились:

1) ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников (п. 1). Статьей 34 КЗоТ РСФСР устанавливались правила отбора работников, имеющих преимущественное право на сохранение работы. В исторической перспективе они трансформируются в ст. 179 Трудового кодекса РФ;

2) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п. 2);

3) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания (п. 3);

---

<sup>1</sup> Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. (Приняты 15.07.1970 г. Введены в действие с 01.01.1971 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

<sup>2</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

4) прогул без уважительных причин (п. 4). Как одно из проявлений прогула понималось появление на работе в нетрезвом состоянии;

5) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохранялось до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 5).

Статьей 254 КЗоТ РСФСР 1971 г. закреплялись дополнительные основания высвобождения отдельных категорий работников:

1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности;

2) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации;

3) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, морального проступка, не совместимого с продолжением данной работы.

Основания увольнения работников со специальным правовым статусом закреплялись также в отраслевых Уставах о дисциплине труда. Такого рода нормы действовали в отношении работников железнодорожного транспорта, речного транспорта, ДОСААФ, гражданской авиации, занятых на работах в особо опасных подземных условиях. Например, допускалось увольнение работника железной дороги за создание угрозы движения поездов или судов, за однократное грубое нарушение правил обслуживания пассажиров. Трудовое правоотношение с временным работником могло быть прекращено в связи с однократным неисполнением без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка<sup>1</sup>.

Дисциплинарные увольнения занимали место в более обширной, чем сегодня, системе наказаний. Кроме них, к работнику с общим статусом могли применяться замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу до трех месяцев (ст. 135 КЗоТ РСФСР). Градация между ними была не всегда очевидной. Так, разница между выговором и строгим выговором выступала скорее морально-психологической, что полностью отвечало попыткам советского законодателя широко апеллировать к мотивам нравственности и высокой правовой культуры.

В отличие от современности, в 1970–1980-е гг. выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивалось и за увольнение по несоответствию занимаемой должности (ст. 36 КЗоТ РСФСР). Вопреки действующим сегодня нормам Трудового кодекса РФ, позволялось увольнение беременной женщины, занятой на сезонных и временных ра-

---

<sup>1</sup> Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.1974 г. № 310-IX «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» (в ред. от 26.01.1983 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 40. Ст. 661.

ботах, в случае истечения срока трудового договора. Думается, что такой подход образовывал более сбалансированную конструкцию, нежели сегодняшнее почти безусловное верховенство прав и интересов беременной работницы. Отказываясь от широкого набора социально-защитных норм, советское государство на деле исполняло принятые на себя обязательства, не сводя нормы о труде беременных к набору деклараций.

В изучаемый период многие конструктивные подходы к толкованию законодательства и восполнению пробелов были выработаны судебной практикой. Как показала дальнейшая история отрасли, они прошли проверку временем и продолжают применяться в современном трудовом праве. Некоторые из них оказались утрачены актуальной практикой, что не пошло ей на пользу. Так, Верховный Суд РСФСР в 1977 г. признал помещение в медицинский вытрезвитель в состоянии опьянения неуважительной причиной прогула<sup>1</sup>. Нетрезвое состояние работника требовало подтверждения медицинским заключением или актом, составленным в день обнаружения проступка, свидетельскими показаниями и другими достоверными доказательствами<sup>2</sup>. При увольнении за прогул трудовые отношения считались прекращенными с первого дня невыхода работника на работу<sup>3</sup>. При увольнении за виновный проступок отвергалась ссылка работника на преследования со стороны руководства за критику, при условии, что он действительно совершил дисциплинарный проступок<sup>4</sup>. За систематическое нарушение дисциплины труда мог быть уволен работник, имеющий взыскание за нарушение трудовой дисциплины, а затем нарушивший ее вновь<sup>5</sup>. Отказ работника подписать договор о полной материальной ответственности признавался неисполнением трудовых обязанностей, при условии, что такой договор должен быть заключен согласно законодательству<sup>6</sup>. Считались не имеющими юридического значения дисциплинарные взыскания, не предусмотренные законодательством<sup>7</sup>. Работа, предлагаемая лицу при освобождении по сокращению численности или штата, должна соответствовать его профессии (специальности), и лишь при ее отсутствии предлагаются иные вакансии<sup>8</sup>. Незаконным признавалось сокращение численности или штата, если на упраздненную должность принимался другой работник<sup>9</sup>. Задание вышестоящего органа по проведению сокращения штата ра-

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1977. № 6. С. 15

<sup>2</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 3. С. 33.

<sup>3</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1978. № 1. С. 40.

<sup>4</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1987. № 2. С. 11.

<sup>5</sup> Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3.

<sup>6</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1986. № 6. С. 8.

<sup>7</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1975. № 1. С. 21.

<sup>8</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 12.06.1980 по делу 41-г-80-2.

<sup>9</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1977. № 9. С. 10.

ботников не служило объективным обстоятельством, мотивирующим высвобождение работников<sup>1</sup>. Не допускалось увольнение по сокращению штата в случае, если менялось наименование должности, но реальное содержание трудовой функции сохранялось<sup>2</sup>.

В области увольнения по утрате доверия сформировалась трактовка категорий лиц, обслуживающих денежные или товарные ценности. В частности, в 1975 г. А., уволенный с должности ревизора-контролера Министерства торговли Армянской ССР за приобретение ковра со склада горисполкома, был восстановлен в должности Верховным Судом АССР, поскольку по своей трудовой функции он не выполнял работу, непосредственно связанную с обслуживанием денежных или товарных ценностей<sup>3</sup>.

Актуальной для советской практики была современная проблема отсутствия нормативно закреплённого перечня лиц, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. Так, в 1982 г. были восстановлены на работе мастер А., уволенный по мотиву утраты доверия за передачу другой организации восемнадцати тонн цемента, и старший инженер К., уличённый в недостатке строительных материалов. Оба решения основывались на том, что в круг обязанностей истцов не входили прием, транспортировка и распределение товарно-денежных ценностей. Соответственно, несмотря на наличие заключённого с ними договора о полной материальной ответственности, расторжение трудового договора в связи с утратой доверия признавалось незаконным [З. С. 86]. Таким образом, пробел сегодняшнего регулирования насчитывает уже десятилетия. Современная практика по-прежнему испытывает затруднения при необходимости определить наличие непосредственного обслуживания денежных или товарных ценностей для увольнения по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Основным ориентиром для российского суда, как и сорок лет назад, служит включение работы или должности в перечень лиц, с которыми допускается заключение договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ). При этом обязанность по обслуживанию материальных ценностей и повышенная материальная ответственность очевидно нетождественны, что делает подобную традицию алогичной, требующей нормативного разрешения.

Судебная практика позднего советского периода содержала и неоднозначные подходы. Так, в рассматриваемый период укоренилась традиция советских и российских судов вмешиваться в решение работодателя об увольнении за нарушение трудовых обязанностей без уважительных причин. Основанием восстановления на работе и в ту эпоху, и сейчас служит оценочное мнение суда, согласно которому увольнение признается слишком строгой санкцией по отношению к совершенному проступку. По словам А.К. Безиной, «большинство авторов считают, что органы по рассмотрению трудовых споров, в том числе и суды, уполномочены проверять целесо-

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1986. № 4. С. 4.

<sup>2</sup> Комментарий судебной практики за 1986 г. М.: Юрид. лит., 1988. С. 8.

<sup>3</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1975. № 6. С. 32–33.

образность применения администрацией конкретной меры дисциплинарного взыскания за нарушение работником трудовой дисциплины» [4. С. 116]. По указанию Верховного Суда РСФСР требовалось не только фиксировать незаконность процедур увольнения или отсутствие легальных оснований, но исследовать обстоятельства дела и содержательные доводы работника по обстоятельствам увольнения<sup>1</sup>. При этом оставались без учета интересы организации в прекращении трудового правоотношения, формальное соответствие закону примененной меры взыскания, отсутствие нормативного закрепления подобного полномочия суда. Спорность сложившейся традиции подтверждалась прямо противоположными указаниями при высвобождении по другому основанию: «При рассмотрении спора об увольнении по сокращению штатов суд проверяет, имел ли место факт сокращения численности или штата работников, но он не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штатов, т.е. о целесообразности самого мероприятия»<sup>2</sup>.

В СССР произвольное вмешательство в хозяйственную деятельность и индивидуальное трудовое правоотношение были обусловлены борьбой государства с текучестью рабочей силы. Однако оно широко встречается и в судебной практике настоящего времени<sup>3</sup>. Остается актуальным вопрос, насколько целесообразно сохранение такого подхода в действующем правоприменении, тем более, что он разделяется отнюдь не всеми. Часть судов признает право работодателя самостоятельно определять, продолжать ли ему трудовое отношение с нарушителем дисциплины<sup>4</sup>. Изложенные противоречия выступают частью более масштабной проблемы – самовольного принятия на себя Верховным Судом РФ нормотворческих полномочий, реализуемых посредством квазитолкований. Результатом часто становится фактическое создание новых нормативных предписаний, слабо связанных с какими-либо нормами права, а иногда нарушающих логику отрасли трудового права. Такого рода правила исходят от узкого круга функционеров судебной власти, не проходят законодательных процедур, нарушают принцип разделения властей, не принадлежат иерархии по юридической силе. С учетом исторического опыта представляется правильным оформлять представления Верховного Суда РФ о регламентации социально-трудовых отношений не постановлениями Пленума, а актами законодательной инициативы и добиваться их нормативного закрепления.

В период конца 1970-х – первой половины 1980-х гг. происходило технико-юридическое развитие института увольнения работника по инициа-

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1985. № 8. С. 12.

<sup>2</sup> Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1969. № 6. С. 2.

<sup>3</sup> Апелляционное определение Липецкого областного суда от 10.07.2013 г. № 33-1720; апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2013 г. № 11-12568; решение Заводского районного суда г. Новокузнецка от 06.07.2015 г. № 12-75.

<sup>4</sup> Решение Амурского городского суда Хабаровского края от 31.01.2014 г. № 2-124; Решение Барун-Хемчикского районного суда Республики Тыва от 12.07.2012 г. № 2-193.

тиве работодателя. При этом такое совершенствование имело место на фоне тезиса о постепенном отмирании права по мере утверждения коммунистического строя. Такое убеждение по разным мотивам – подлинным или вынужденным – советские правоведы отстаивали на протяжении десятилетий. Еще в 1983 г. В.Г. Ротань писал: «...при коммунизме реализация способностей трудящихся к труду будет осуществляться вне правовых форм» [5. С. 48]. Однако, вопреки формальной идеологической установке, в изучаемый период разворачивался прямо противоположный процесс. Непрерывно возрастал объем нормативных предписаний в области увольнения по инициативе работодателя, внедрялись теоретические и практические наработки, преодолевались юридические коллизии. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12.08.1983 г.<sup>1</sup> в качестве самостоятельного основания расторжения трудового договора было закреплено появление на рабочем месте в нетрезвом виде (п. 7 ст. 33 КЗоТ РСФСР). Указ Президиума Верховного Совета СССР от 28.05.1986 г.<sup>2</sup> выделил как основание хищение работником государственной или общественной собственности (п. 8 ст. 33 КЗоТ РСФСР).

Институт высвобождения работника по инициативе работодателя обрел в 1980-е гг. все более совершенные признаки. Однако технико-юридическое развитие не разрешало главной проблемы позднего советского трудового права – масштабного падения дисциплины труда во всех отраслях народного хозяйства. Трудности с дисциплиной работников и служащих прослеживаются как прямо, по законодательным и партийным актам, так и косвенно, по значительной массе публикаций на соответствующую тему.

В силу догматичности советских общественных наук снижение трудовой дисциплины не рассматривалось как институциональный аспект социалистического хозяйства. В науке и социальной полемике действовала система умолчаний, табуирующая критику марксистского учения, изложенного в ленинской редакции. Нарушения в сфере дисциплины труда констатировались как факт, но не сопровождались поиском объективных причин. Как правило, предлагались вторичные, но политически дозволенные объяснения: отклонение личной морали от общепринятой, недостаточная воспитательная работа, неисполнение администрациями предприятий обязанности по наложению наказаний на работника. Зачастую обсуждение источника имеющихся сложностей игнорировалось и подменялось поиском и закреплением непосредственно мер противодействия, т.е. борьбой со следствием, а не причиной.

Конец семидесятых – первая половина восьмидесятых годов отмечают выраженным вниманием государства к вопросам общественной дисциплины. За короткий промежуток времени по указанной тематике были изданы: постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.07.1979 г.

---

<sup>1</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. № 33. Ст. 507.

<sup>2</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1986. № 23. Ст. 638.

№ 695 «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы»<sup>1</sup>, постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве»<sup>2</sup>, постановление ЦК КПСС от 26.04.1979 г. «О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы»<sup>3</sup>, постановление ЦК КПСС, Совета Министров и ВЦСПС от 28.07.1983 г. № 744 «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда»<sup>4</sup>, постановление Совета Министров и ВЦСПС от 28.07.1983 г. № 745 «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины»<sup>5</sup>, проект ЦК КПСС к XXVI съезду партии «Основные направления экономического и социального развития СССР на 1981–1985 годы и на период до 1990 года»<sup>6</sup>, Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 5.09.1986 г. № 12 «О применении судами законодательства о трудовом договоре и повышении их роли в укреплении трудовой дисциплины»<sup>7</sup>.

Заметно необычно большое количество научных, публицистических и практико-ориентированных работ на данную тему. Трудоправовые публикации в журналах «Советское государство и право», «Советская юстиция», «Социалистическая законность» посвящены почти исключительно проблематике низкой производительности труда, связанной с упадком дисциплины [6–13]. Никакие другие отраслевые темы не исследовались в то время так детально и с таким постоянством. Характерно, что дисциплина труда рассматривалась на страницах юридической прессы не как теоретический феномен, а как факт действительности, аспект актуальной социально-экономической повестки.

Спектр воззрений, выражающих реакцию на поставленную проблему, оказался широк. Часть авторов отстаивали идею повышения дисциплинированности работника на основе внутреннего морального побуждения. Такой подход базировался на ленинских постулатах и, как представляется, во многом преследовал цель изъявления политической лояльности. Так, А.С. Пашков и В.Г. Ротань утверждали: «Черта социалистического образа жизни – коллективизм и товарищеская взаимопомощь, пронизывающая все сферы социалистического общежития. Она основана на обобществлении средств производства, совпадении коренных интересов личности и коллектива, морально-политическом единстве советского народа» [14. С. 184]. В русле той же концепции лежала разработка идеи позитивной (мораль-

---

<sup>1</sup> Собрание постановлений Правительства СССР. 1979. № 18. Ст. 118

<sup>2</sup> Собрание постановлений Правительства СССР. 1980. № 3. Ст. 17.

<sup>3</sup> О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы. М. : Политиздат, 1979. 14 с.

<sup>4</sup> Собрание постановлений Правительства СССР. 1983. № 21. Ст. 116.

<sup>5</sup> Собрание постановлений Правительства СССР. 1986. № 31. Ст. 165.

<sup>6</sup> Правда. 1980. 2 декабря.

<sup>7</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1986. № 6.

ной) ответственности, в отличие от негативной (юридической): «ученые-правоведы, занимающиеся проблемами общей теории права, все больше склоняются к признанию юридической природы позитивной ответственности. Больше того, некоторые находят, что основную роль в социалистическом праве начинает играть позитивная ответственность» [15. С. 29]. Под позитивной ответственностью понималась нравственная категория, внутреннее состояние лица, осознающего необходимость добросовестного предстоящего труда. Предполагалось, что она существует наряду с негативной, ретроспективной юридической ответственностью. Подобную конструкцию можно встретить и в современных работах [16. С. 86]. Достаточно трудно выделить в структуре отношения по дисциплине труда ответственность как позитивное психическое состояние. Само применение термина «ответственность» к подобному явлению представляется не совсем удачным, вносящим понятийную путаницу. Думается, говорить о позитивной ответственности можно лишь в категориях правосознания. Налицо неформализуемый и нерегламентируемый антропологический фактор, оказывающий влияние на реализацию трудовправовых норм. Конструирование трудовправовой ответственности с акцентом на субъективном моральном стремлении работника к высокопроизводительному труду было в известной мере оправдано для советского социального уклада. При этом, как показывает уровень дисциплины труда, даже в ту эпоху такая идея отражала не столько реалии жизни, сколько идеологическую программу.

Многие авторы средством повышения дисциплины труда считали ужесточение ответственности работника. В.Н. Скобелкин предлагал закрепить в качестве последствий выговора непредоставление дополнительных отпусков, отмену оплаты проезда к месту учебы, отказ в выдаче направлений на учебу в вузы и техникумы, отказ в выдаче направления на повышение квалификации. С применением строгого выговора должно было уменьшаться на 50% пособие по временной нетрудоспособности, первоочередно применяться сокращение численности или штата, не выплачиваться большинство выходных пособий и надбавок за высокую квалификацию [17. С. 51].

Конструктивность научного поиска 1980-х гг. в известной мере снижалась его идеологизированностью. Признать, что советская организация хозяйствования отчуждает работника от результата труда в большей степени, чем капиталистическая, было политически невозможно. Новые средства обеспечения дисциплины труда разрабатывались в аксиоматической системе координат, согласно которой экономика социализма обладала наивысшей эффективностью, а имеющиеся трудности носили частный характер. От специалистов требовалось подыскать решения, не ставящие под сомнение системные начала советского уклада. Отсюда общая закономерность проявления внимания лишь к внешним и вторичным факторам упадка трудовой дисциплины. Предлагались в основном экстенсивные способы обеспечения дисциплины труда, не преодолевавшие коренных изъянов системы организации наемного труда. Тем большую ценность имеют работы авторов, стремившихся к объективному научному анализу. Так,

Р.З. Лившиц называл причиной несоблюдения трудового распорядка низкий уровень заинтересованности работника в труде, обусловленный дезорганизацией труда и неудовлетворительной системой вознаграждений. Вопреки официальной линии, ученым отмечалась неэффективность принуждения как способа обеспечения дисциплины труда. «Несовершенство системы стимулов и норм труда ограничивает потенциальные возможности как труженика – отдать свой труд производству, так и предприятия – вознаградить этот труд; появляются “выводилка”, уравнительная оплата, приписки. Естественно, что в подобных условиях неизбежны случаи недобросовестного отношения к труду, нарушений дисциплины» [18. С. 48].

Ответом государства на необходимость изменения нормативного регулирования отношений по дисциплине труда стало в основном ужесточение санкций. Постановление от 28.07.1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» истолковало прогул как отсутствие на работе без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня. За систематическое нарушение трудовой дисциплины работник вместо увольнения мог быть по инициативе администрации переведен на другую нижеоплачиваемую работу без учета специальности. Предусматривались новые наказания: уменьшение очередного отпуска на число дней прогула, запрет увольнения по собственному желанию в период перевода на нижеоплачиваемую работу, выплата премий в размере 50% на новом месте работы для работника, уволенного за нарушение трудового распорядка.

Пленум Верховного Суда СССР призывал: «Вопреки требованиям закона, а также разъяснениям Пленума Верховного Суда СССР суды не во всех необходимых случаях привлекают к участию в деле должностных лиц, виновных в увольнении с работы или переводе на другую работу с явным нарушением закона, не возлагают на них обязанность возместить ущерб, возникающий в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения работником нижеоплачиваемой работы». Пункт 4 постановления приравнивал к прогулу «самовольный без разрешения администрации уход работника в очередной отпуск; самовольное использование дней отгула; оставление работы до истечения действия срочного трудового договора; оставление работы лицом, направленным на эту работу по окончании высшего или среднего специального учебного заведения, профессионально-технического училища либо прошедшим обучение новой профессии и обязанным проработать на производстве установленный срок».

Инструментом советской борьбы за дисциплину труда стало расширение полномочий фабричного или заводского местного комитета (ФЗМК) профсоюза. Согласно ст. 35 КЗоТ РСФСР 1971 г., расторжение трудового договора по любому основанию, связанному с инициативой администрации, допускалось лишь с предварительного согласия местного комитета

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 5.09.1986 г. № 12 «О применении судами законодательства о трудовом договоре и повышении их роли в укреплении трудовой дисциплины» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1986. № 6.

профсоюза (не менее 2/3 голосов членов ФЗМК). Отсутствие согласия лишило руководство организации возможности прекратить трудовое правоотношение. Одновременно выдвигались предложения по еще большему усилению роли профсоюзов. В частности, предлагалось предоставить ФЗМК полномочия по рассмотрению споров об увольнении и восстановлению на работе [19. С. 92]. В то же время Р.З. Лившиц характеризовал дефекты такого механизма: «Получили распространение случаи, когда администрация, не желая увольнять работника, но будучи вынужденной сделать это (например, при нарушении правил торговли), умышленно производила увольнение без согласия профкома, а затем с удовлетворением восстанавливала работника, ссылаясь на решение суда. Наконец, часто то или иное небольшое нарушение процедуры согласования влекло за собой автоматическое восстановление на работе злостных нарушителей трудовой дисциплины. Словом, практика накопила значительный негатив при механическом восстановлении на работе» [20. С. 59]. На сходных критических позициях стоят Е.Б. Хохлов [21] и, в начале 2000-х, Г.В. Угрюмова [22. С. 82]. Необходимость согласовывать увольнение с ФЗМК приводила к тому, что администрация в негласном порядке предлагала уволиться по собственному желанию. Это позволяло работнику избежать указания в трудовой книжке на ст. 33 КЗоТ РСФСР 1971 г., а организации обойти обременительные процедуры. Главную черту, определяющую нецелесообразность вмешательства трудового коллектива в организационную деятельность работодателя, указал еще Л.С. Таль в работе 1918 г.: «тяжким бременем... является для предприятия стеснение свободы увольнения и найма рабочих участием в разрешении этого вопроса фабрично-заводских комитетов и других рабочих организаций. Последние не считают с действительной потребностью в рабочих руках и с качественной удовлетворительностью нанимаемого рабочего» [23. С. 175].

Ключевой установкой института увольнения работника по инициативе работодателя периода 1970–1980-х гг. выступала нежелательность расторжения трудового договора. Эта установка прослеживается в законодательстве, судебной практике, научных трудах, статистических данных. Ее причины объясняются процессом «текучести кадров», т.е. свободным движением работников на рынке труда. Будучи нормальным механизмом рыночного саморегулирования, в условиях советского хозяйства данный процесс подрывал планирование экономики, вызывал неправильное распределение рабочей силы между отраслями, выявлял неэффективность нематериальных стимулов к труду, опровергал догмат о существовании особой советской коллективистской трудовой культуры. Законодателем закреплялись различные меры, направленные на обеспечение дисциплины труда, не связанные с расторжением трудового договора. Работодатель, поставленный в условия ограничений на мобильность рабочей силы, лишался реальной возможности освободиться даже от злостного нарушителя трудовой дисциплины. На практике в качестве наказаний использовались временный вывод работника из состава бригады, выселение из общежития, недо-

ставление отпуска, перевод на нижеоплачиваемый тарифный разряд. Вводились процедурные обременения: согласно постановлению от 13.12.1979 г. № 1117 срок предупреждения об уходе по собственному желанию увеличивался до 1 месяца. Велся поиск позитивных стимулов для лиц, имевших длительный непрерывный трудовой стаж в одной организации, например ежегодное предоставление дополнительного отпуска. На основании фактически сложившейся системы уклонения от дисциплинарных увольнений Р.З. Лившиц делал вывод о том, что «механизм ответственности, этот гарант модели трудового отношения, тщательно отрегулированный, просто не срабатывает, остается на бумаге» [18. С. 49]. К борьбе с увольнениями присоединились и судебные органы. Среди высвобожденных за нарушения дисциплины труда восстанавливались около 60% [24. С. 64–65]. Со стороны науки трудового права предлагалось вменить запрет на увольнение работника по собственному желанию в период действия дисциплинарного взыскания [9. С. 37], обосновывалось законодательное закрепление исключительности увольнения как мера взыскания [25. С. 27].

В поиске принципиально новой конструкции института расторжения трудового договора Р.З. Лившиц предлагал радикальное сокращение оснований увольнения по инициативе работодателя. Им выдвигалась идея законодательного закрепления не оснований-казусов, как это реализовано и в Трудовом кодексе РФ, а общих факторов, обусловивших прекращение трудового правоотношения. Новый перечень должен был включать изменения в организации производства и труда, несоответствие работника выполняемой работе, а также виновные действия работника [20. С. 63]. В 1990-е гг. эту мысль разовьет В.М. Лебедев [26], однако поддержки у ученых и законодателя она так и не нашла. Вероятно, при достижении высокого уровня социалистической морали подобный подход мог принципиально изменить институт. В его основу были бы положены содержательные критерии, подлежащие оценке со стороны руководителя организации, иных уполномоченных на увольнение лиц, профсоюзного комитета, суда. Однако для этого требовалась развитая правовая культура всех субъектов трудового права, высокий уровень доверия государства к работодателю. В условиях позднего СССР конструктивная реализация предложенной модели вряд ли была возможна, впрочем, как и в актуальном трудовом праве.

В период 1970–1980-х гг. советские работодатель, законодатель и правоприменитель оказались в противоречивом положении. С одной стороны, увольнение выступало нежелательной мерой, так как влекло текучесть рабочей силы, обнажало недостатки правосознания, снижало управляемость плановой экономики. В то же время в целях обеспечения подъема народного хозяйства требовалось применение дисциплинарных санкций. Стремление государства всемерно избегать расторжения трудового договора формировало практику безнаказанности, влекло дальнейшее падение дисциплины труда. Возник конфликт двух взаимоисключающих потребностей, разрешение которого и составило содержание института увольнения

по инициативе работодателя в СССР 1970–1980-х гг. Советское государство сделало акцент на мерах ответственности, не прекращающих трудовое правоотношение, а также на воспитании и убеждении. Была предпринята попытка преодоления кризиса прежними средствами. Уже обнаружившие свою слабую эффективность подходы применялись в расширенном объеме, в рамках экстенсивной логики. Известно, что советскому законодателю 1980-х гг. не удалось добиться обеспечения желаемой дисциплины труда, не говоря уже о полной ликвидации трудовых правонарушений, запрограммированной партийными документами. Вероятно, частично преодолеть проблему могло бы внедрение материальных стимулов. Однако такая мера повлекла бы значительное удорожание труда и во многом обесмыслила бы советский способ хозяйствования, приблизив его к капиталистическому. Кроме того, требовалось учитывать системные особенности экономики СССР, которые отличались недоразвитием потребительского рынка. Так, опыт повышения заработных плат в период перестройки повлек значительный товарный дефицит.

Развитие института расторжения трудового договора по инициативе работодателя в поздний советский период отражало состояние отрасли трудового права в целом. Поиск проблемных решений диктовался неизбежностью политической доктрины коммунизма и потому велся в рамках заранее заданной системы ответов. Это снижало эффективность производства, нивелировало положительные стороны советских экономических и социальных институтов. Административистские попытки ограничить частноправовые начала в сфере труда влекли предсказуемые последствия. С середины 1980-х гг. реальные трудовые отношения все более уходили во внеправовую область устных соглашений, где высокая производительность труда достигалась использованием неофициальных материальных стимулов. Этот путь станет доминирующей тенденцией 1990-х гг. и остается закономерностью отечественного рынка труда настоящего времени.

#### **Список источников**

1. Криминология : учеб. для вузов / под общ. ред. А.И. Долговой. М. : Норма, 2001. 784 с.
2. Немцов А.В. Алкогольная история России: Новейший период. М. : Либроком, 2009. 320 с.
3. Курьлева О.С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства. М. : Наука и техника, 1989. 118 с.
4. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань : Изд-во Казанского университета, 1976. 174 с.
5. Рогань В.Г. Социальное равенство и советское трудовое право в условиях развитого социализма. Воронеж : Изд-во Воронежского университета, 1983. 174 с.
6. Воронов В. Деятельность судов по предупреждению нарушений законодательства о труде // Советская юстиция. 1980. № 23. С. 18–19.
7. Калинин Н. Деятельности товарищеских судов – партийное внимание // Советская юстиция. 1980. № 23. С. 14–15.
8. Князев А. Строго соблюдать закон о борьбе с нарушениями трудовой дисциплины // Социалистическая законность. 1984. № 6. С. 18–21.

9. Козырь М.Н., Чубуков Г.В. Повышение уровня организации производства и дисциплины труда на селе // Советское государство и право. 1983. № 7. С. 32–39.
10. Олейник О. Укрепление дисциплины и правопорядка – гарантия успеха // Социалистическая законность. 1983. № 2. С. 34–37.
11. Пятаков А.В. Участие трудовых коллективов в борьбе против пьянства // Советское государство и право. 1983. № 8. С. 19–26.
12. Укрепление трудовой дисциплины на современном этапе // Советское государство и право. 1983. № 9. С. 11–18.
13. Шарков В. Укрепление трудовой дисциплины и сокращение текучести кадров – важный резерв производства // Советская юстиция. 1980. № 24. С. 18–19.
14. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. М. : Юрид. лит., 1986. 204 с.
15. Пятаков А.В. Ответственность по советскому трудовому праву // Советское государство и право. 1981. № 12. С. 29–37.
16. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2011. 624 с.
17. Скобелкин В.Н. Нормы трудового права на службу эффективности общественного производства // Правоведение. 1985. № 5. С. 46–55.
18. Лившиц Р.З. Совершенствование хозяйственного механизма и вопросы трудового права // Советское государство и право. 1981. № 10. С. 47–51.
19. Игдыров Г.А. Восстановление профсоюзами трудовых прав рабочих и служащих // Советское государство и право. 1984. № 10. С. 89–94.
20. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М. : Наука, 1989. 192 с.
21. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в период демократической республики в России (1917 г.) // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1 / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2006. С. 19–21.
22. Угрюмова Г.И. Правовое регулирование увольнения за нарушения трудовой дисциплины : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 82.
23. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М. : Московское научное изд-во, 1918. 232 с.
24. Лебедев В.М. О реформе трудового права // Российская юстиция. 1997. № 9. С. 45–47.
25. Бугров Л.Ю. Свобода трудового договора в СССР // Советское государство и право. 1981. № 5. С. 22–28.
26. Лебедев В.М. Проблемы перевоспитания нарушителя трудовой дисциплины // Правоведение. 1979. № 5. С. 64–65.

#### References

1. Dolgova, A.I. (ed.) (2001) *Kriminologiya* [Criminology]. Moscow: Norma.
2. Nemtsov, A.V. (2009) *Alkogol'naya istoriya Rossii: Noveyshiy period* [The alcoholic history of Russia: The newest period]. Moscow: Librokom.
3. Kuryleva, O.S. (1989) *Sudebnaya praktika i sovershenstvovanie trudovogo zakonodatel'stva* [Judicial practice and improvement of labor legislation]. Moscow: Nauka i tekhnika.
4. Bezina, A.K. (1976) *Voprosy teorii trudovogo prava i sudebnaya praktika* [Questions of the Theory of Labor Law and Judicial Practice]. Kazan: Kazan State University.
5. Rotan, V.G. (1983) *Sotsial'noe ravenstvo i sovetskoe trudovoe pravo v usloviyakh razvitoogo sotsializma* [Social equality and Soviet labor law under the conditions of developed socialism]. Voronezh: Voronezh State University.
6. Voronov, V. (1980) *Deyatel'nost' sudov po preduprezhdeniyu narusheniy zakonodatel'stva o trude* [Activities of the courts to prevent violations of labor legislation]. *Sovetskaya yustitsiya*. 23. pp. 18–19.

7. Kalinin, N. (1980) Deyatel'nosti tovarishcheskikh sudov – partiynoe vnimanie [The Party's attention to the activities of community courts]. *Sovetskaya yustitsiya*. 23. pp. 14–15.
8. Knyazev, A. (1984) Strogo soblyudat' zakon o bor'be s narusheniyami trudovoy distsipliny [Strictly comply with the law on combating violations of labor discipline]. *Sotsialisticheskaya zakonnost'*. 6. pp. 18–21.
9. Kozyr, M.N. & Chubukov, G.V. (1983) Povyshenie urovnya organizatsii proizvodstva i distsipliny truda na sele [Raising the level of organization of production and labor discipline in the countryside]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 7. pp. 32–39.
10. Oleynik, O. (1983) Ukreplenie distsipliny i pravoporyadka – garantiya uspekha [Strengthening discipline and law and order is a guarantee of success]. *So-tzialisticheskaya zakonnost'*. 2. pp. 34–37.
11. Pyatakov, A.V. (1983) Uchastie trudovykh kollektivov v bor'be protiv p'yanstva [Participation of labor collectives in the fight against drunkenness]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 8. pp. 19–26.
12. Anon. (1983) Ukreplenie trudovoy distsipliny na sovremennom etape [Strengthening labor discipline at the present stage]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 9. pp. 11–18.
13. Sharkov, V. (1980) Ukreplenie trudovoy distsipliny i sokrashchenie tekuchesti kadrov – vazhnyy rezerv proizvodstva [Strengthening labor discipline and reducing staff turnover – an important production reserve]. *Sovetskaya yustitsiya*. 24. pp. 18–19.
14. Pashkov, A.S. & Rotan, V.G. (1986) *Sotsial'naya politika i trudovoe pravo* [Social policy and labor law]. Moscow: Yurid. lit.
15. Pyatakov, A.V. (1981) Otvetstvennost' po sovetskomu trudovomu pravu [Liability under Soviet labor law]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 1981. № 12. S. 29–37.
16. Smirnov, O.V. & Snigireva, I.O. (2011) *Trudovoe pravo* [Labor Law]. 4th ed. Moscow: Prospekt.
17. Skobelkin, V.N. (1985) Normy trudovogo prava na sluzhbu effektivnosti obshchestvennogo proizvodstva [Norms of labor law for social production efficiency]. *Pravovedenie*. 5. pp. 46–55.
18. Livshits, R.Z. (1981) Sovershenstvovanie khozyaystvennogo mekhanizma i voprosy trudovogo prava [Improvement of the economic mechanism and issues of labor law]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 10. pp. 47–51.
19. Igdyrov, G.A. (1984) Vosstanovlenie profsoyuzami trudovykh prav rabochikh i sluzhashchikh [Restoration of labor rights of workers and employees by trade unions]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 10. pp. 89–94.
20. Livshits, R.Z. (1989) *Trudovoe zakonodatel'stvo: nastoyashchee i budushchee* [Labor Legislation: Present and Future]. Moscow: Nauka.
21. Khokhlov, E.B. (2005) Pravovoe regulirovanie truda v period demokraticheskoy respubliki v Rossii (1917 g.) [Legal regulation of labor during the period of a democratic republic in Russia (1917)]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava*. 1. pp. 19–21.
22. Ugryumova, G.I. (2003) *Pravovoe regulirovanie uvol'neniya za narusheniya trudovoy distsipliny* [Legal regulation of dismissal for violations of labor discipline]. Law Cand. Diss. Moscow. p. 82.
23. Tal, L.S. (1918) *Ocherki promyshlennogo rabochego prava* [Essays on industrial labor law]. Moscow: Moskovskoe nauchnoe izd-vo.
24. Lebedev, V.M. (1997) O reforme trudovogo prava [On the reform of labor law]. *Rossiyskaya yustitsiya – Russian Justitia*. 9. pp. 45–47.
25. Bugrov, L.Yu. (1981) Svoboda trudovogo dogovora v SSSR [Freedom of the labor contract in the USSR]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 5. pp. 22–28.
26. Lebedev, V.M. (1979) Problemy perevospitaniya narushitelya trudovoy distsipliny [Problems of re-education of the violator of labor discipline]. *Pravovedenie*. 5. pp. 64–65.

***Информация об авторе:***

**Демидов Н.В.** – доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск, Россия); доцент кафедры теории права Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (Томск, Россия). E-mail: trudovoepravotsu@yandex.ru, fra\_nickolas@list.ru

***Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.***

***Information about the author:***

**N.V. Demidov**, Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federaton); Associate Professor of the Department of Theory of Law, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, Russian Federaton). E-mail: trudovoepravotsu@yandex.ru, fra\_nickolas@list.ru

***The author declares no conflicts of interests.***

*Статья поступила в редакцию 21.04.2021;  
одобрена после рецензирования 10.08.2021; принята к публикации 10.10.2022.*

*The article was submitted 21.04.2021;  
approved after reviewing 10.08.2021; accepted for publication 10.10.2022.*