

УДК 625.1(09)(476)

СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ В 1970-1990 ГОДАХ: МЕРЫ ПО ЕЕ УКРЕПЛЕНИЮ, СЛОЖНОСТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

И.В. Мандрюк

Состояние трудовой дисциплины – один из верных критериев оценки социальных процессов, происходящих в коллективах. Через дисциплину преломляется эффективность планирования и управления. Нарушения дисциплины наносят невосполнимый урон в любой отрасли народного хозяйства, а на железнодорожном транспорте уже сама специфика работы предписывает безусловно строжайшую дисциплину и величайшую аккуратность.

При подведении итогов работы Белорусской железной дороги (БЖД) за 1971 год отмечалась острота и злободневность вопроса по укреплению дисциплины на производстве. В этот год 4556 железнодорожников получили взыскание за нарушение дисциплины труда, уволено 1464 за прогулы, 1270 - за нарушение правил технической эксплуатации¹.

В материалах технико-экономического совета БЖД намечалась программа по укреплению дисциплины на производстве. Успеха в решении этой проблемы собирались добиваться посредством трудовых коллективов, их возможностей организовать планомерную воспитательную работу, оказывая действенное влияние на духовное и физическое развитие личности.

Эта проблема находила отражение в планах экономического и социального развития, в социалистических обязательствах предприятий и учреждений, их коллективных договорах, а также в комплексных планах профилактики нарушений трудовой дисциплины.

Важнейшим звеном комплекса мер по укреплению дисциплины труда являлся подбор людей в число железнодорожников. Прием новых работников на предприятия БЖД был обставлен определенной процедурой, которая предусматривала гласность и участие представителей общественных организаций.

На многих предприятиях дороги, на Витебском отделении – на всех - в начале 70-х годов создавались общественные комиссии по рассмотрению заявлений от людей, желающих влиться в ряды железнодорожников. В комиссии входили руководители предприятий, секретари партийных организаций, начальники отделов кадров, председатели профсоюзных комитетов и совета ветеранов труда, председатели общественных бюро по кадрам.

Вновь принятых железнодорожников знакомили с условиями работы, с традициями коллектива, изучали их деловые и моральные качества, с самого начала работы на предприятии стремились создать атмосферу доверия и высокой требовательности².

Воспитание железнодорожников в духе сознательного отношения к труду велось через товарищеские суды, женсоветы, другие общественные формирования. В 1972 году на БЖД функционировал 281 товарищеский суд, непосредственное участие в них принимало 1405 членов. В дальнейшем количество товарищеских судов и число принимающих в них участие железнодорожников не сократилось. Каждый год на заседаниях этих формирований заслушивались более тысячи железнодорожников - нарушителей трудовой дисциплины и общественного порядка.

Помогали укреплению дисциплины железнодорожников созданные тогда же женсоветы. Их на БЖД в 1973 году насчитывалось более пятидесяти³. Видя ощутимую отдачу от их работы, к 1976 году женсоветы были созданы на всех крупных предприятиях. Их насчитывалось в это время сто двадцать четыре⁴.

Члены женсовета Витебского и Оршанского локомотивных депо изучали моральное состояние в подразделениях депо, оперативно реагировали на случаи нездоровой обстановки в них. Особое внимание женсоветы обращали на поведение людей, которые были непосредственно связаны с вождением поездов, и в первую очередь на машинистов тепловозов и их помощников. Существенную помощь от женсоветов по укреплению дисциплины труда, налаживанию работы столовой, развитию самостоятельного художественного творчества, содержанию эстетики цехов и территории имело руководство Витебского локомотивного депо. Эти меры, наряду с другими, дали результат: свыше 7 лет машинисты депо работали без грубых нарушений правил технической эксплуатации⁵.

В локомотивном депо Жлобин воспитание тех людей, от которых в первую очередь зависела безопасность движения поездов, продвинули вглубь: в 1974 году с целью изучения их бытовых условий, духовных интересов женсовет организовал посещение всех семей членов локомотивных бригад на дому. Как оказалось, у 80 процентов машинистов были собраны хорошие библиотеки технической, художественной и политической литературы. После обобщения имеющегося материала по данной ситуации во всех подразделениях проведены собрания с рассмотрением вопроса о роли семьи в обеспечении безопасности движения поездов. Такая практика воспитания членов трудового коллектива в депо продолжалась и в последующем⁶.

Важнейшим направлением в укреплении дисциплины труда, как видно, считалось общественное воздействие на человека.

Опыт работы женсоветов постоянно рассматривался на совместном заседании технико-экономического совета при начальнике дороги и президиуме дорпрофсоюза.

Значительное место в комплексном решении проблемы укрепления трудовой дисциплины и наведению порядка на БЖД отводилось общественному движению под девизом: «Трудовой и общественной дисциплине - гарантию качества». Официально это движение в стране узаконено в мае 1987 года при принятии постановления ЦК КПСС «О движении за коллективную гарантию трудовой и общественной дисциплины». Но на предприятиях БЖД начало ему было положено значительно раньше. В начале 70-х годов здесь стал распространяться опыт работы смены старшего осмотрщика вагонов пункта технического осмотра станции Гомель Н.Х.Искренкова «О моральной и материальной ответственности каждого перед коллективом и коллектива за каждого работника»⁷.

В 1975 году вопрос о безопасности движения становится острее, и тогда с этой же инициативой заявили о себе бригады А.В.Храновского и И.С.Сударева Минской дистанции пути. Здесь также приняты обязательства о коллективной моральной и материальной ответственности. Руководство дороги, партийные организации и дорпрофсоюз поддержали эти начинания. Тысячи бригад решили добиваться взаимной требовательности и принципиальности, которые исключали бы совершения аморальных поступков на производстве и в быту. В случае нарушения обязательства хотя бы одним железнодорожником, коллективы бригад отказывались от месячной или квартальной премии, от претензий на присвоение классного места в социалистическом соревновании за период, в котором допускались нарушения, в установленном порядке, согласно принятым положениям они лишались звания коллектива коммунистического труда, образцового и т.д.

Меры морального и материального воздействия группы лиц на человека оказывались действенными. Если сравнивать последние годы в обозначенном периоде (1987) с началом 70-х, то движение вперед было налицо: потери рабочего времени за этот промежуток сократились в 7, число прогулов – в 8 раз, текучесть кадров

массовых профессий снизилась на 30 процентов⁸. Естественно, не все эти положительные сдвиги можно отнести целиком к данному движению, но не заметить его благотворное влияние также было бы несправедливо. Практика по укреплению производственной дисциплины убеждала руководителей в наличии тесного взаимодействия различных социальных фактов: высокая сознательность и трудовая активность в том или ином коллективе обуславливали хорошие производственные результаты, а это в свою очередь сказывалось на морально-психологическом климате, настроении людей. Публичное одобрение того или иного поступка вызывало чувство гордости, стремление работать лучше, и наоборот, коллективное осуждение являлось суровым приговором, испытанным средством борьбы с негативными проявлениями. Когда люди получали возможность влиять на решение экономических, социальных проблем, они с лучшим настроением работали, проявляли деловитость и активность.

Как показывает анализ, и в последующие годы укрепление производственной и общественной дисциплины руководство БЖД рассматривало как ведущее направление в организации перевозочного процесса.

Более организованные формы влияния на нарушителей дисциплины труда начинают применяться с 1983 года. Именно укрепление дисциплины на производстве с этого времени рассматривалось руководством страны как основное средство решения экономических проблем, повышения производительности труда, эффективности использования производственных фондов. Вместе с налаживанием производственной дисциплины полагалось расширение самостоятельности предприятий.

В постановлении ЦК КПСС «О мерах по преодолению пьянства и алкоголизма» и указе Президиума Верховного Совета СССР «Об усилении борьбы с пьянством» намечались решительные действия по наведению порядка и дисциплины. Руководствуясь этими документами, на предприятиях и в учреждениях БЖД строго подходили к каждому случаю нарушения производственной и трудовой дисциплины. Лица, нарушавшие трудовую дисциплину, понижались в должности, переводились на нижеоплачиваемую работу, частично или полностью лишались социальных льгот, злостные нарушители даже исключались из членов профсоюза. Им переносилось время отпуска и очередь на улучшение жилищных условий. Применялись и такие наказания: суммы оплаты за попадание в медвытрезвитель человек должен был заработать в нерабочее время, прогул – восполнить выходом на работу в выходные и праздничные дни.

Большинство железнодорожников воспринимали и одобряли меры по наведению порядка на производстве, укреплению дисциплины и преодолению расхлябанности и безответственности.

Конструктивные предложения высказывались на рабочих собраниях. В частности, железнодорожники из числа рабочих вносили предложения о вычете дней прогула из отпускного времени, исключения их из трудового стажа. С резкой критикой разболтанности, безхозяйственного отношения к основным средствам производства со стороны своих товарищей по работе в локомотивном депо станции Могилев выступил бригадир Е.О. Голезник и машинист В.П. Безруков. Они предложили наводить порядок у себя на рабочем месте, в коллективе самим работающим. Соблюдать трудовую дисциплину, как они справедливо отметили, - это не только своевременно являться на работу, не иметь потерь рабочего времени, но и творчески подходить к порученному делу, добиваться высокой производительности и качества труда, бережно относиться к оборудованию, экономно расходовать топливо, сырье, материалы, добросовестно и ответственно выполнять свои обязанности⁹.

Как показывает анализ, наибольшая эффективность в укреплении дисциплины достигалась там, где был задействован воспитательный потенциал первичного звена трудового коллектива – производственной бригады, где умело использовали коэффициент трудового участия не только для оценки коллективом трудового вклада, но и каждого члена бригады. Было отмечено: в тех бригадах, где КТУ применялся

без отступления от объективности, строго учитывался вклад каждого труженика в общее дело, утверждался на деле принцип социальной справедливости, нравственная обстановка становилась чище. На Белорусской магистрали коэффициент трудового участия применялся, за небольшим исключением, во всех бригадах.

Правильно поставленная система материального стимулирования давала не только производственный выигрыш, она оказывала благотворное моральное воздействие на коллектив. В подтверждение этого приведем пример. Основательный разговор о бригадных формах организации труда провели на собраниях в подразделениях Брестской механизированной дистанции погрузо-разгрузочных работ. Присутствующие на них железнодорожники высказались за внедрение новых форм организации труда. На производственном участке Брест-Западный после этого было создано пять хозрасчетных комплексных бригад. С их формированием были отмечены заметные изменения: в бригаде Н. Сокола с опережением выполнялись производственные задания, обеспечивалась четкая организация труда, слаженность и взаимовыручка. Здесь научились обходиться без авралов и штурмовщины. Перегрузка грузов велась ритмично, с постоянным опережением графика и перевыполнением плановых заданий. Вопросы оплаты решал совет бригады с учетом конкретного вклада каждого в общий результат. При этом учитывались прилежность, мастерство и смекалка рабочего, его общественная инициатива и моральные устои. Желающие больше заработать старались развивать свои способности, повышали квалификацию. Если до создания бригад недостатки в производственной деятельности часто старались переложить на руководителя и даже свои собственные упущения маскировали критикой в адрес администрации, что порой воспринималось за принципиальность и непримиримость, то с этого времени критика стала меняться: открыто говоря о недостатках, нерешенных проблемах, рабочие старались сами, где это было возможно, устранить их, улучшить дело, бороться с потерями материалов, топлива, электроэнергии, закрывали лазейки перед расхитителями собственности, пресекали угодничество, нарушения дисциплины труда¹⁰.

Считалось, и не без основания, что оценка и организация работы бригадных коллективов с применением КТУ целиком и полностью согласовывалась с социалистическим принципом: «От каждого – по способностям, каждому – по труду». Исходным пунктом мотивации трудовой деятельности в социалистическом обществе, как указывалось во всех теоретических посылках, являлась, прежде всего, материальная заинтересованность тружеников ради увеличения жизненных благ, необходимых для самого работника и его семьи. Правильная система организации труда и оплаты за него, что было заложено в бригадных формах на железнодорожном транспорте, давала человеку возможность проявлять свои способности, усиливала стремление к самоутверждению, признанию со стороны коллектива и товарищей по труду, к самоотдаче и взаимовыручке, формировала здоровый социально-психологический климат.

Работники БЖД открыто осуждали приспособленчество, безответственность, всепрощенчество. Серьезного внимания, например, заслуживает опыт тех лет по воспитанию у железнодорожников трезвого образа жизни в локомотивном депо станции Барановичи. Прежде всего, здесь пересмотрели организацию трудового процесса, улучшили условия производственного быта, самые ответственные участки работы доверили профессионалам.

Правильная расстановка сил, возросшая ответственность коллективов бригад и смен за состояние организации и порядка, личный пример тех, кого послали на укрепление, коренным образом изменили морально-психологическую обстановку. Уровень нарушений дисциплины труда здесь стал в три с половиной раза ниже, чем по локомотивному хозяйству в целом¹¹.

Твердая решимость вести борьбу с пьянством, алкоголизмом наблюдались в коллективах локомотивного депо Минск, станций Брест-Восточный, Брест-Северный, дистанции сигнализации и связи Брестского железнодорожного узла.

Острота такого опасного социального зла здесь постоянно обсуждалась на рабочих собраниях, собраниях идеологического актива, с выступлениями на них работников наркологических служб, правоохранительных органов, домов санитарного просвещения¹².

На крупных предприятиях дороги разрабатывались «Кодексы трудовой чести», оборудовались стенды «О здоровом образе жизни». В эту работу был включен и медицинский персонал. В 1976 году врачами железнодорожных медицинских учреждений прочитано 230 лекций, проведено 173 киносеанса на антиалкогольную тему. На предприятиях, в организациях и учреждениях действовало 141 общество трезвости, куда входило более 4 тысяч человек¹³. В комплексе с другими мерами руководству дороги удавалось влиять на ситуацию. В том же 1976 году в отчетных данных перечисляются коллективы локомотивных депо Луинец, Брест, Молодечно, Осиповичи, вагонных депо Осиповичи, Молодечно, станций – Минск-Пассажирский, Гродно, Лида, Могилев, Осиповичи, Калинковичи, дистанций пути – Витебск, Полоцк, Молодечно, в которых не наблюдалось случаев появления их работников на производстве в нетрезвом состоянии¹⁴.

Однако, условия, вызывающие негативные явления среди железнодорожников, устранялись на БЖД и в обществе в целом медленно. По-прежнему имелись случаи хищения товаров самими железнодорожниками. Так, например, за четыре года десятой пятилетки количество хищений грузов, вскрытое транспортной милицией, выросло на 29,3 процента, а материальный ущерб от них увеличился в 2,7 раза¹⁵. Положение с сохранностью грузов на железнодорожных станциях Белорусской, как отмечается в архивной литературе, в 1981 году не только не улучшилось, оно стало просто тревожным: убытки от недостач, утрат, порчи, повреждения, хищения по сравнению с 1980 возросли на 18,6 процента, в денежном выражении они составили 530,9 тыс. рублей¹⁶.

Более того, с середины 80-х годов на фоне неплохих результатов хозяйственно-экономической и социальной деятельности требования моральной и материальной ответственности за труд у ряда железнодорожников несколько притупились. Так, в 1988 году совершили прогулы около двух тысяч человек, что равнозначно односменной работе такого крупного железнодорожного узла, как Орша¹⁷. Пьянство в коллективах, где необходимы особое внимание и трезвый рассудок, было только потеснено, но не побеждено. На рабочих местах выявлено 400 пьяных железнодорожников¹⁸. Увлечь всех и каждого интересным, полезным делом не удалось. В локомотивном депо Витебск более половины нарушений дисциплины труда приходилось на молодых рабочих в возрасте до 30 лет¹⁹. В первой половине 1989 года случаи нарушения трудовой дисциплины в коллективах БЖД не снизились, а даже участились: за 4 месяца 231 железнодорожник доставлен в медвытрезвитель, 170 появились на работе в нетрезвом состоянии, 415 задерживались милицией за нарушение общественного порядка²⁰.

Однозначного ответа, почему так происходило, дать невозможно. Вероятно, некоторая часть рабочих превратно поняла происходящие в стране процессы демократизации, самоуправления. К этому времени снизилась предупредительно-профилактическая и воспитательная работа советов трудовых коллективов, товарищеских судов, комиссий по борьбе с пьянством и алкоголизмом. Многие командиры производства были больше обеспокоены выполнением плана, воспитание же людей в их планах считалось делом второстепенным.

Как видно, некоторое сокращение ущерба от несохранности грузов в предшествующие перестройке годы породило среди части руководителей примиренческое отношение к проявлению бесхозяйственности. Факты хищений на железной дороге в отдельных коллективах не всегда рассматривались как чрезвычайные происшествия: здесь довольствовались денежным возмещением утрат, без принципиальной оценки совершенных проступков.

Работа по профилактике пьянства, проводимая в коллективах железнодорожного транспорта Белоруссии, не была свободна от формализма и спорадичности, что наблюдалось в целом и в стране. Принятые в 1985 году меры по борьбе с пьянством, отвечали интересам многих людей. К этому времени алкоголизация населения достигла уровня, при котором она стала представлять угрозу физическому, нравственному здоровью народа, превратилась в серьезный тормоз экономического и социального развития общества. По статистическим данным, в СССР было выпито 8,6 литров алкоголя на душу населения²¹. Но новая антиалкогольная политика реализовывалась неэффективными средствами и методами. Игнорирование научных знаний о глубинных причинах пьянства, и о возможных путях решения проблемы обусловило то, что в центре антиалкогольной политики оказался не человек с его интересами и запросами, а внешние атрибуты: спиртные напитки, их доступность, конкретные проявления пьянства. Отсюда – вместо кропотливой работы по созданию необходимых и широко доступных альтернатив алкогольному потреблению на производстве и в быту (что мы наблюдали в отдельных коллективах БЖД) – решительные действия по форсированному сокращению производства и продажи спиртных напитков, массовому закрытию винных точек, созданию множества «зон трезвости», осуществление других мер, призванных обеспечить «быстрое отрезвление народа».

Итак, подводя итог, можно отметить, что на предприятиях и в организациях БЖД все эти годы много делалось для повышения материальной заинтересованности рабочего человека. Происходил постоянный рост материального достатка железнодорожников через заработную плату. Только в результате осуществления экономического эксперимента, проведенного в начале 80-х годов, заработная плата выросла на 23 процента, или в среднем на 41 рубль на каждого работника. В 1989 году она поднялась еще на 11 рублей. Работникам некоторых категорий была значительно повышена доплата за работу в ночное время, организовано бесплатное питание²². На всех уровнях руководство БЖД не закрывало глаза на то, что заработок играет не последнюю роль в трудовом энтузиазме работников предприятий. Похвально было их стремление сформировать у рабочих и инженерно-технических работников интерес к зарплате через связь с организацией труда, иными словами, показать, что заработная плата каждого труженика напрямую зависит от его личного вклада в развитие производства. Но и тогда не доставало настойчивости и верных подходов к воспитанию тех, кто работал не в полную силу. В психологии отдельных железнодорожников проявлялось стремление получать побольше не по способностям, а по запросам, далеко опережающим личную результативность усилий на производстве. Им было неважно, как обеспечивается перевозка грузов, безразлично, за что получена зарплата.

В условиях экономического отчуждения так и не смогли люди принципиально оценивать свои поступки и дела.

Благоприятным фоном для совершения проступков железнодорожниками являлось пьянство в их среде.

Вместо широкого и настойчивого наступления на это зло кое-где начиналось отступление, свертывание активной работы. Видимо, было это связано с решением ЦК КПСС и Совмина СССР об исправлении ошибок при осуществлении крупномасштабных мер по преодолению пьянства и алкоголизма. В постановлении признано, что уклон в работе по борьбе с этим злом велся не соответствующими уровню развития общества средствами: запретительными мерами, принуждением. Таким подходом проблему решить было невозможно. Действовать следовало убеждением, пропагандой здорового образа жизни, созданием оптимальных условий для человека на производстве и в быту. Как показал анализ результатов социально-психологических исследований по выявлению факторов, способствующих формированию пьянства и алкоголизма по материалам Витебской области, для того, чтобы устранение этих негативных последствий шло успешнее, разумнее было бы ра-

дикально изменить сами подходы к решению проблемы. Во главу угла антиалкогольной политики следовало ставить социально-профилактические меры, держать постоянную направленность на улучшение условий труда, жизни, быта, досуга и общения людей, на повышение их культуры и нравственности. Внимание нужно было сосредоточить на том, что могло бы смягчить остроту проблемы пьянства: увеличить выпуск слабоградусных вин и пива, создавать в семьях, трудовых коллективах морально-психологическую атмосферу, которая силой неформального социального контроля стимулировала бы к умеренности употребления спиртного и воздержанию от него; осуществлять через печать, радио, телевидение хорошо продуманные программы научного просвещения населения о пагубных свойствах алкоголя, о его отрицательном влиянии на здоровье; создавать и внедрять целевую программу антиалкогольного воспитания детей и подростков²³.

И все же следует отметить, что самым испытанным средством борьбы против нездоровых явлений являлось коллективное осуждение. Жизнь подтвердила, что в укреплении дисциплины труда можно опираться на общественное мнение, на силу трудовых коллективов. Но главной составляющей в становлении крепкой дисциплины является все же моральная удовлетворенность человека его производственной деятельностью под воздействием, прежде всего, четкой организации труда и производства, исключением штурмовщины, простоев, сверхурочных работ, перебоев в обеспечении материалами и инструментом.

Работа на железнодорожном транспорте носит разъездной и продленный характер, связанный с сильным психологическим напряжением и риском, поэтому некачественное планирование и организация труда, недостаточно высокая дисциплина среди самих железнодорожников создавали на их определенную часть дополнительные нагрузки.

При упущениях в организации производства, несовершенстве оплаты труда происходит расхолаживание коллектива, порождается неорганизованность, безответственность, создается почва для различного рода нарушений, в том числе и пьянства на рабочих местах.

Выход из сложившегося положения, как утверждали исследователи, что подтверждалось мнением железнодорожников, заключался в том, что в применении коллективных и индивидуальных форм воспитания необходимо было устранять причины изъядов и перекосов в режиме труда и отдыха²⁴. Предпосылки для эффективного использования трудового потенциала работников на железной дороге, как и в других отраслях народного хозяйства республики, были заложены в переходе на новые хозрасчетные условия хозяйствования. Заботу о людях, удовлетворение их нужд и настроений, умение видеть в них не только рабочую силу, но, прежде всего, личности со своими радостями и печальями – следовало воспринимать каждому руководителю как служебный долг. Необходимо было, чтобы каждое хозяйственное, административно-управленческое мероприятие не только способствовало совершенствованию производства и повышению его эффективности, но и влияло на развитие активности и сознательности трудящихся.

Список использованных источников

1. АБЖД. Ф. 1041. оп.5, д.889, л.51.
2. Там же, д.1065, л.44.
3. Там же, д.1217, л.12.
4. Там же, д.1757, л.7.
5. Там же, д.1217, л.12.
6. ГАООГО. Ф. 349. оп.39, д.7, л.31.
7. НАРБ. Ф. 4. оп.18, д.355, л.61.
8. АБЖД. Ф. 1041. оп.5, д.3308, л.51.

9. ГАОМО. Ф. 14. оп.1, д.90, л.28-29.
10. И.В. Мандрик. В авангарде перестройки. – Мн.: Беларусь, 1990. –С.114.
11. Поляков С. Дисциплина – залог успеха. // Ж.-д. Белоруссии. -1989. -27мая.
12. ГАМО. Ф. 522. оп.1, д.342, л.34; ГАБО. Ф. 7538. оп.13, д.1, л.5.
13. АБЖД. Ф. 1041. оп.5, д.3308, л.13.
14. Там же, д.1757, л.39.
15. НАРБ. Ф. 4, оп.134, д.50, л.14.
16. Там же, оп.144, д.32, л.3-4.
17. И.В. Мандрик. В авангарде перестройки. – Мн.: Беларусь. -1990. –С.118.
18. Текущий архив Белорусской железной дороги.: Отчет о работе с кадрами за 1988 год. –С. 18.
19. ГАБО. Ф. 40, оп.1, д.117, л.104.
20. Поляков С. Дисциплина – залог успеха. // Ж.-д. Белоруссии. 1989. -27мая.
21. Соколов А.К. Тяжельникова В.С. Курс советской истории. 1941-1991: Учебное пособие для вузов / Под ред А.К. Соколова. –М.: Высш. Шк., 1999.-С.324.
22. И.В. Мандрик. В авангарде перестройки. –Мн.:Беларусь. -1990. –С.117.
23. А.А. Кирпиченко, И.В. Мандрик. Социально-психологические аспекты алкоголизма // Здравоохранение Белоруссии. -1984. -№ 3. –С.52-54.
24. ГАООГО. Ф. 8653. оп.1, д.3, л.61; Тетерник В. Судьба перестройки в наших руках // Ж. –д. Белоруссии. -1988. -30 авг.

SUMMARY

The problem of working discipline in the 70-80s of the XX century in the sphere of railway transportation is revealed. It was there where the production peculiarity required strict discipline. But some incidents of carelessness and negligence took place among workers. And this fact caused much trouble to the authorities and public organizations of Belarusian railroad. The ways and methods of forming conscious labour attitude are shown. The conclusion has been made: labour collective unites contributed to more efficient influence on railway workers as well as new system of the railway economy.