

разделы, определяющие гражданскую правосубъектность объединений и предприятий, их участие в качестве юридических лиц в разнообразных хозяйственных обязательствах как друг с другом, так и с гражданами.

Список литературы: 1. *Материалы XXVII съезда КПСС*. М., 1986. 2. СП СССР

Поступила в редколлегию 17.03.86

М. И. БАРУ, д-р юрид. наук

Харьков

УСКОРЕНИЕ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА И НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

XXVII съезд КПСС сформулировал и развил концепцию дальнейшего ускорения социально-экономического развития нашего общества. Принципы и содержание этого магистрального направления получили исчерпывающее и яркое освещение в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии [3].

Предстоит техническая реконструкция всего народного хозяйства, и подобно тому как этот процесс, разумеется, не исключает максимального использования наличных материальных ресурсов, такое же явление имеет место и в правовом арсенале.

Реализация партийных установок, осуществление их на деле, определяются двумя взаимосвязанными моментами: ускорением научно-технического прогресса и повышением творческой роли человеческого фактора. Оба эти элемента, связанные и переплетающиеся между собой, имеют свой особенный правовой аспект.

Нормы различных отраслей советского права активно, своим нормативно-регулятивным свойством оказывают воздействие на процессы и явления, способствуя достижению намеченных целей. И в этом свете, среди всей материи советского права особое место занимает советское социалистическое трудовое право, регулирующее самые распространенные, жизненно важные общественные отношения — трудовые, в которых участвуют все способные к труду граждане. Их участие в труде — конкретная реализация самого ценного для человека права — права на труд (ст. 40 Конституции СССР) — вместе с тем является и выполнением конституционной обязанности (ст. 60 Конституции).

Сочетание прав и обязанностей является важнейшим принципом нашего права. Именно социалистическое право, в отличие от буржуазного, обеспечило гармоничное сочетание прав и обязанностей. М. С. Горбачев подчеркивал, что «...суть социализма такова, что права гражданина не существуют и не могут существо-

вать без его обязанностей, равно как нет и обязанностей без прав» [3, с. 61].

В материалах XXVII съезда КПСС (а до этого на совещании в ЦК КПСС по вопросам ускорения научно-технического прогресса и на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС) с особой силой подчеркивается необходимость активизации человеческого фактора. Сущность этого требования заключается в том, чтобы добиться такого положения, при котором каждый работник выполнял бы возложенные на него трудовые обязанности добросовестно, творчески, со знанием дела, интенсивно, с полной отдачей, при достижении высоких качественных показателей. В. И. Ленин требовал «неустанно добиваться того, чтобы на деле обеспечивалась *личная* ответственность *каждого* за определенную, строго и точно означенную работу...» [2, т. 39, с. 308].

Активизация человеческого фактора имеет еще одну сторону, без которой достижение указанной выше цели затрудняется. Суть ее заключается в том, что человек должен постоянно саморазвиваться, повышать свою культуру, свои знания и, конечно, морально-этические свойства. Без этой стороны активизация человеческого фактора в условиях ускорения научно-технического прогресса не представляется возможной.

В советском трудовом праве немало средств, способствующих активизации человеческого фактора (нормы, регулирующие материальное и моральное стимулирование, охрану труда, дисциплину труда, повышение квалификации и др.).

В Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии сказано: «Качественные сдвиги в социальной сфере невозможны без **глубоких преобразований в содержании труда**» [3, с. 48]. И, прежде всего, имеется в виду качество самого труда. Само понятие «качество труда» в юридической литературе разработано еще недостаточно. Р. И. Кондратьевым, например, предложено следующее определение: «Под качеством труда в правовом смысле следует понимать степень реального выполнения работником трудовых обязанностей или осуществление прав, установленных законодательством» [7, с. 48]. Представляется, что в предложенном определении неуместна альтернатива, ибо выполнение обязанностей есть в то же время и осуществление прав. Поэтому их противопоставление для характеристики качества труда неприемлемо. Полагаем, что качество труда определяется его творческим характером, интенсивностью, производительностью и результативностью, т. е. достижением максимально эффективного результата при неременном соблюдении действующих правовых и иных социальных норм.

Развитие советского трудового права в условиях ускорения научно-технического прогресса вызовет определенные изменения в действующем законодательстве. Все институты советского трудового права испытывают влияние научно-технического прогресса и вместе с тем оказывают воздействие на его ускорение. В результате возникают новые проблемы и задачи не только перед

теорией трудового права, но и перед практикой, включая практику нормотворческих и правоприменительных органов.

Выравнивание технических и экономических условий труда, естественно, скажется на динамике нашего права, сократится потребность в многочисленных правовых актах, отражающих дифференциацию трудового права, подчас усложняющую процесс правового регулирования. Нельзя не согласиться с мнением А. С. Пашкова о том, что «внедрение механизации во все отрасли народного хозяйства, развитие транспортных средств между районами содействуют выравниванию экономического и правового положения работников» [9, с. 38].

Противоположную позицию занимает П. Ю. Орловский, который предвидит перспективу дальнейшего развития трудового права в связи с потребностями технического прогресса в широком распространении дифференциации [10]. Приводимые им соображения свидетельствуют о том, что связь между общим законодательством и специальными нормами, в которых и выражается дифференциация, представленная у П. Ю. Орловского не в общепринятом в науке права смысле, в результате чего он пришел, на наш взгляд, к неправильному выводу. Этот вывод не разделяют и другие ученые. Так, С. С. Каринский также отмечал, что в связи с унификацией условий труда понадобится на определенном этапе обобщение дифференцированных норм [6, с. 116]. Конечно, речь идет не об отмене дифференцированных норм, а о сокращении сферы их действия.

Большое значение уже приобрели и в перспективе будут приобретать локальные нормы. Это свидетельствует о демократизации нашего права. Наконец, технические инструкции, не являясь правовыми актами, подключаются к действию правовых актов, хотя бы потому, что их несоблюдение может влечь за собой невыгодные последствия для их нарушителей. Причем эта ответственность наступит по нормам трудового права, а иногда не только трудового права.

Говоря о демократизации нашего права, следует упомянуть широкие полномочия трудовых коллективов, предусмотренные в Законе от 17 июля 1983 г. [4, 1983, № 25, ст. 382]. Эти полномочия сформулированы в ст. 10 Закона.

Трудовые коллективы принимают меры к укреплению научно-технического прогресса, широкому внедрению в производство и другие сферы жизни достижений науки, новой техники, передовой технологии, научной организации труда и управления; содействуют массовому техническому творчеству, изобретательству и рационализации, охране прав новаторов производства; оказывают поддержку научным и научно-техническим обществам, организациям изобретателей и рационализаторов; принимают меры морального стимулирования и вносят предложения о поощрении работников, активно участвующих в разработке и внедрении новой техники, технологии, распространении передового опыта; заслушивают администрацию об осуществлении мероприятий по

внедрению достижений науки и техники, развитию творческой инициативы, изобретательства и рационализации, дают соответствующие рекомендации.

Общая тенденция трудового законодательства в смысле повышения гарантий трудящихся в процессе труда должна получить свое дальнейшее развитие и проявление в связи с существенными изменениями в качестве труда на современном этапе. Напряженность труда, усиление психофизической стороны процесса трудовой деятельности, разумеется, должны получить свое отражение в правовой сфере, в частности, в регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха, вопросов охраны труда и техники безопасности, в решении других социальных вопросов, от которых зависят интенсивность и результативность труда. В этом направлении предстоит огромная исследовательская и правотворческая работа.

Непременное условие ускорения научно-технического прогресса — широкое внедрение достижений науки и техники в практическую деятельность.

В. И. Ленин учил, что строить новое общество можно только при условии, чтобы «наука действительно входила в плоть и кровь, превращалась в составной элемент быта вполне и настоящим образом» [2, т. 45, с. 391].

Решение этой задачи обеспечивается различными нормами права и при том различных отраслей права. Нормы изобретательского и трудового права, отражая процессы и явления, связанные с решением указанной задачи, оказывают свое активное, регулятивное воздействие.

Еще К. Маркс указывал, что промышленность «посредством внедрения машин, химических процессов и других методов... постоянно производит перевороты в техническом базисе производства, а вместе с тем и в функциях рабочих и в общественных комбинациях процесса труда» [1, т. 23, с. 498]. Научно-технический прогресс существенно меняет функции рабочих и общественных комбинаций труда. И все это протекает в правовой форме.

По мере ускорения научно-технического прогресса, сопровождаемого комплексной автоматизацией и механизацией производства, внедрением роботов, компьютеров, конвейеров и других средств автоматизации, значительно сократится потребность в количестве рабочих и служащих.

В условиях капитализма этот процесс неизбежно пополняет огромную армию безработных, обрекая их на нужду и голод. Вопреки утверждению буржуазных идеологов (Р. Арон, З. Бжезинский и др.) о гуманизации труда в связи с научно-технической революцией, объективная действительность свидетельствует об обострении противоречий между трудом и капиталом, усилении классовой борьбы. Об этом свидетельствует рост стачечного движения, особенно стачек солидарности и т. п. Буржуазное государство усиливает борьбу со стачечным движением, используя не только силу, в частности военную, но и аппарат права, с помощью

которого осуждаются передовые представители рабочего класса к тюремным и другим наказаниям. В этом же направлении действует и законодательная машина буржуазных государств. Более 10-ти лет тому назад в Англии принят закон «Об отношениях в промышленности», которым установлена обязательная регистрация профсоюзов и контроль над ними. В 1982 г. принят закон Теббита, установивший штраф за забастовки солидарности. В подавляющем большинстве капиталистических стран запрещены стачки по политическим мотивам. В США, в 1981 г. был разгромлен профсоюз авиадиспетчеров, и в результате 11 тыс. человек были уволены с работы.

В Программе КПСС отмечается: «Тяжелые социальные последствия влечет за собой научно-техническая революция при капитализме» [3, с. 131].

Диаметрально противоположное положение мы наблюдаем во всех странах социалистического содружества. Один из основополагающих принципов социалистической экономики — принцип планового руководства народным хозяйством — проявляется в полной мере как в ускорении научно-технического прогресса, так и во всех социальных явлениях, ему сопутствующих. Все это выдвигает на передний край проблему планового перераспределения кадров, направления их в различные предприятия и даже отрасли народного хозяйства. Этому способствуют соответствующие нормы советского трудового права. Укажем на нормы, регулирующие деятельность разветвленной системы органов трудоустройства и другие мероприятия, в частности, на постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему совершенствованию организованного набора рабочих и общественного призыва молодежи» от 27 сентября 1984 г. [5, 1984, № 35, ст. 190].

Определившаяся линия партии на интенсификацию производства предполагает значительное увеличение объема выполняемых работ не экстенсивным, а интенсивным путем. Решающим фактором является внедрение достижений науки и техники, повышение производительности труда, максимальное использование рабочего времени, укрепление трудовой и производственной дисциплины. Все это неизбежно должно влечь высвобождение некоторых работников и сокращение их численности. Масштабы и темпы сокращения ручного и малоквалифицированного труда в 12-й пятилетке предстоит увеличить минимум в два раза. При этом объем работ будет неизменно увеличиваться. Ярким примером является получивший широкое признание и распространение опыт Щекинского объединения «Азот», основным принципом которого является: «Персонала меньше, работы больше». И это полностью соответствует задаче, вытекающей из процесса ускорения научно-технического прогресса.

В действующем праве и правоприменительной практике приобретает, таким образом, особое значение проблема переводов на другую работу. В свое время и теория и действующее право, ре-

шая вопрос о сущности и признаках перевода на другую работу, придавали значение лишь одному признаку — роду работы, т. е. изменению лишь профессионального, квалификационного и объемного признаков [8]. Ныне же и литература, а главное законодательство не ограничиваются лишь этим признаком. Закон (ст. 32 КЗоТ УССР) придает значение и другим существенным признакам, в частности, системе оплаты, гарантиям и др. Важно отметить, что перечень существенных признаков, названных в законе, формулируется не по принципу *numerus clausus*, а дается как примерный. Следовательно, понятие существенных признаков является оценочным. Раскрыть содержание этого признака законодатель делегирует в каждом отдельном случае правоприменительным органам.

При решении вопроса о переводе на другую работу или в другое предприятие или в другую местность — во всех этих случаях требуется согласие работника.

Таким образом, законодательство о переводах — это реальное средство разрешения одной из проблем, порождаемой ускорением научно-технического прогресса. Соблюдение норм права о переводах, вместе с тем, выступает как существенная гарантия прав работников в процессе труда. Однако далеко не всегда конкретные условия дают возможность прибегнуть к переводам. И в этих случаях неизбежно увольнение по сокращению штатов. Отметим, что само понятие «сокращение штатов» подверглось существенному изменению. По старому законодательству (КЗоТ 1922 г.) сокращение штатов было возможно в случае сокращения объема работ (п. «а» ст. 147 КЗоТ УССР 1922 г.). В случае спора суд требовал доказательств того, что на данном предприятии сократился объем работы. Если таких доказательств не было, увольнение признавалось незаконным. Разумеется, в условиях всевозрастающего развития производительных сил и всей экономики такой критерий не отвечает новым требованиям. Новое законодательство (п. 1 ст. 17 Основ законодательства СССР и союзных республик о труде и п. 1 ст. 40 КЗоТ УССР) решает вопрос по-новому. В нем нет упоминания о сокращении объема работ. Решающим и определяющим фактом, помимо ликвидации, является сокращение численности работников. Но и в этом случае администрация должна принять меры к переводу увольняемого. Невыполнение этой обязанности влечет за собою признание увольнения незаконным. Верховный суд СССР в постановлении Пленума от 26 апреля 1984 г. указал судам на необходимость выяснения данного обстоятельства при рассмотрении дел об увольнении по сокращению штатов [11, 1984, № 3].

Представляется, что вопрос о трудоустройстве увольняемых должен решаться не только самим предприятием, но и другими государственными органами (местными Советами, вышестоящими органами и т. д.).

Учитывая важность возникающих вопросов в связи с переводами и увольнениями, целесообразно было бы издать специаль-

ный акт, в котором комплексно регулировался бы весь круг вопросов (основание, порядок, гарантии, разрешение споров и т. д.). Такой акт мог бы исходить от Госкомтруда по согласованию с ВЦСПС.

Творческий труд, к которому партия призывает в связи с задачей ускорения научно-технического прогресса, тесно связан с необходимостью перманентного повышения квалификации работников. Последнее предполагает повышение качества труда, усиление его творческого элемента и интенсивности. В Программе КПСС подчеркивается: «**Особое значение партия придает усилению творческого содержания и коллективистского характера труда, повышению его культуры, поощрению высококвалифицированной и высокопродуктивной работы на благо общества**» [3, с. 151]. Повышение квалификации работника составляет его право. Типовые правила внутреннего трудового распорядка среди обязанностей администрации предусматривают систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работника (ст. 12). Это также составляет и право работника, поскольку среди гарантий права на труд, названных в ст. 40 Конституции СССР, предусмотрены также повышение квалификации и обучение новым специальностям.

В этой связи следует принципиально определить правовую природу права на повышение квалификации. Полагаем, что такое право следует охарактеризовать и оценить как субъективное. И, как всякое субъективное право, оно содержит важный момент — право притязания. Естественно, что такое притязание может быть направлено администрации. Именно администрация, как это предусмотрено в Типовых правилах трудового распорядка, обязана обеспечить работникам возможность реализации данного права. Эти обязанности следует закрепить в локальном акте, например в коллективном договоре либо в приложении к нему — в плане организационных и технических мероприятий на год. Конкретизация этих мероприятий должна выразиться в точном указании, в какой форме будет производиться повышение квалификации (с отрывом или без отрыва от производства, индивидуально или коллективно и т. д.).

Велика роль общественности в решении возникающих вопросов. Закон о трудовых коллективах содержит подробные полномочия трудового коллектива в повышении квалификации и расстановке кадров (ст. 13).

Определив право работника на повышение квалификации как право субъективное, закономерно возникает вопрос о способах защиты данного права, в каком порядке подлежат разрешению возможные на этой почве споры. В одних случаях можно отослать к общему порядку рассмотрения споров; в других такой порядок исключается. В частности, общий порядок рассмотрения споров следует соблюсти в случаях, когда в связи с повышением квалификации нарушены те или иные гарантии работников в процессе повышения квалификации (например, при нарушении правил об

оплате времени, затраченного на повышение квалификации, и в других случаях нарушения тех или иных правовых гарантий). Во всех названных и подобных случаях споры, возникающие в процессе повышения квалификации, подлежат разрешению в общем порядке. В остальных случаях, полагаем, у работника сохраняется право на жалобу, которая может быть направлена вышестоящему органу для разрешения по существу. Не исключается, думается, и возможность обращения с жалобой в общественные организации.

Говоря о субъективном праве на повышение квалификации, мы распространяем все приведенные соображения и на случай получения новой квалификации, если потребности производства могут быть удовлетворены не повышением квалификации работников, а приобретением новой квалификации.

Повышение квалификации и приобретение новой квалификации, помимо объективных предпосылок, нуждается и в субъективных факторах, побудительных мотивах, вызывающих заинтересованность, а значит и желание самого работника повысить квалификацию или приобрести новую специальность. Конечно, здесь действуют материальные и моральные стимулы. Что касается моральных стимулов, то они мыслятся не только в форме установленных законом поощрений, хотя, конечно, и они имеют большое значение. Сам процесс труда, основанный на новой технике, на достижениях науки, должен доставлять работникам моральное удовлетворение, даже радость, радость познания. Во всем этом мы тоже усматриваем субъективные факторы, или моральные стимулы, которые наряду с материальными обуславливают успех дела.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. 4. Ведомости Верховного Совета СССР. 5. СП СССР. 6. Каринский С. С. Основные черты советского трудового права//Сов. государственное право. 1957. № 41. С. 11—21. 7. Кондратьев Р. И. Качество труда//Актуальные вопросы юридической науки на этапе развитого социализма. 1985. № 3. С. 480—490. 8. Пашёрстник А. Е. Право на труд. М., 1951. 9. Пашков А. С. Правовые формы обеспечения производства. М., 1967. 10. Советское трудовое право. Вопросы теории. М., 1978. 11. Бюл. Верховного Суда СССР.

Поступила в редколлегию 17.03.86.