

XXV СЪЕЗД КПСС И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЙСТВИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Пути достижения цели общественного производства, определенные XXV съездом КПСС, ставят перед наукой трудового права новые теоретические задачи. Среди них — увеличение удельного веса исследований, содержащих новые знания, открытие ранее неизвестных закономерностей и тенденций правового регулирования, глубокое обобщение накопленного наукой теоретического и фактического материала [см.: 15]. Фундаментальность изучения требует предварительного социологического анализа, выявления перспективных идей и выработки общих концепций. Важно анализировать не только реальные формы и тенденции общественного развития, но предвидеть последствия тех или иных форм правового регулирования.

Одним из таких направлений в сфере регулирования трудовых отношений является проблема эффективности действия норм трудового права. Регулируя трудовые отношения рабочих и служащих, данные нормы в силу своего социального значения, несомненно, содействуют повышению эффективности общественного производства, росту производительности труда и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся. Но решение конкретной задачи — достижение высшей производительности труда и повышение эффективности общественного производства [см.: 15] — во многом зависит от действенности норм трудового права. Они призваны содействовать ускоренному научно-техническому прогрессу, неуклонному росту культурно-технической подготовки трудящихся, повышению уровня организованности и дисциплинированности их труда. Право должно обеспечивать рабочим и служащим принятие оптимальных решений и их выполнение.

В новом законодательстве о труде, по сравнению с ранее действовавшим, повышается удельный вес норм, которые стимулируют правомерные действия, направленные на развитие творческих способностей людей. Нормы, соответствующие целям и задачам развития по пути достижения поставленной цели, характеризуют собой эффективность действия. Содействуя укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека, законодательство о труде вместе с тем устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану прав рабочих и служащих.

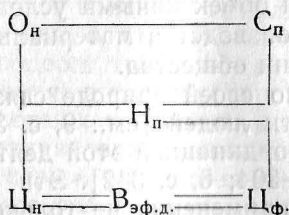
Эффективности законодательства В. И. Ленин придавал огромное значение. Он признавал необходимым отличать юридическую возможность от действительной фактической возможности [см.: 11, с. 298—299]. В этой формуле выражена суть отличия правила поведения, установленного в норме (модели), от фактического

поведения. Кроме того, В. И. Ленин неоднократно требовал установить проверку того, что действительно сделано для осуществления декретов и законов [см.: 10, с. 340; 13, с. 247—248]. Здесь, полагаем, В. И. Ленин обращал внимание на вопросы, связанные с условиями проведения в жизнь определенных, сформулированных в законах и декретах правил поведения.

Итак, модель правила поведения (правовая возможность) четко определена и сформулирована в нормах трудового права. Фактическое же поведение (правовая действительность) свидетельствует об их выполнении или несоблюдении. Превращение возможности в действительность зависит от условий, составляющих содержание правил поведения. На условия могут влиять объективные и субъективные факторы. Прежде чем проанализировать реальные формы проведения в жизнь правил поведения, объективные и субъективные факторы, сопровождающие их выполнение или соблюдение, и по-возможности предположить последствия правового регулирования (эффективность), необходимо в общих чертах выяснить, что предшествует принятию нормы.

По определению К. Маркса, законодатель «не делает законов, он не изобретает их, а только формулирует» [1, с. 162]. Отсюда принятию правовой нормы предшествует субъективное познание объективной необходимости в существовании такой нормы. Исходя из этого определяется специальная цель правовой нормы. Если в норме права в достаточной степени верно отражены объективные потребности, то норма сама по себе должна быть эффективной, с одной стороны. С другой же, право «имеет свойство как закреплять уже сложившиеся отношения, так и толкать, вызывать, способствовать, по крайней мере, зарождению тех взаимоотношений, к которым законодатель сознательно стремится» [14, с. 80]. В норме права, таким образом, отражается уже познанное и четко представляемое правило поведения, и то, к чему «законодатель сознательно стремится». Оба эти момента и выражают социальную цель нормы права, которую оформляют в виде желаемой модели поведения. Период между сформулированной и четко выраженной в норме права социальной целью (или принятием нормы) и достижением цели (фактическим поведением) характеризуется временем действия нормы. Складывается ситуация, при которой речь должна идти не об эффективности самой нормы (по своей природе она должна быть эффективной), а об условиях, способствующих проведению в жизнь желаемой модели поведения. Поэтому, полагаем, основное внимание и должно быть сосредоточено на условиях. Только они могут сделать действие нормы права либо эффективным, либо неэффективным. При этом не имеются в виду нормы, которые с момента их принятия не соответствуют объективно сложившимся условиям процесса труда и не являют собой результат субъективного познания объективной необходимости. Такая участь ожидала, например (и это было очевидно), постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 9 ноября 1966 г., допускавшее перевод на другую работу независимо от специальности

и квалификации работника в качестве меры дисциплинарного взыскания. Сформулированная мысль представлена в схеме.



Здесь  $O_n$  — объективная необходимость;

$C_n$  — субъективное познание объективной необходимости;

$N_n$  — норма права как результат познания объективной необходимости;

$C_n$  — цель, выраженная в норме;

$V_{эф.д.}$  — время эффективного действия нормы права;

$C_f$  — фактически достигнутая цель.

В период действия нормы права, который предшествует фактическому поведению, подлежат учету факторы, определяющие наиболее эффективные способы воздействия на поведение рабочих и служащих для достижения поставленной цели. В это время имеет значение все то, что влияет на мотив поведения и определяет так называемую мотивацию поведения. Мотивация поведения есть не что иное, как уровень заинтересованности рабочего или служащего в соблюдении нормы права, в достижении соответствия фактического поведения социальной цели. Чаще эти факторы закреплены в других нормах, которые определяют условия и средства достижения цели. Они-то и влияют на эффективность действия правовой нормы и превращают фактическое поведение в модель, закрепленную в норме права [см.: 16, с. 190—191; 17, с. 18—21, 32—35].

Применительно к исследуемому вопросу механизм действия норм законодательства о труде, направленных на осуществление высшей цели общественного производства при социализме, выполняет двуединую задачу. С одной стороны, устанавливая права и обязанности в процессе труда, определяет желаемую модель поведения рабочих и служащих, соответствующую интересам развитого социализма; с другой — закрепляет условия, средства и гарантии их осуществления, а также включает нормы, устанавливающие права профессиональных союзов в регулировании трудовых отношений.

Разграничение норм трудового права по их направленности (установление прав и обязанностей и закрепление гарантий их осуществления) способствует правильному их применению и выбору средств для достижения поставленной в них цели. На способ выбора средств влияет тот факт, что необходимость труда диктуется жизненными условиями и не зависит от воли людей [см.: 3, с. 26—27]. Применение же индивидуального труда и его организация — явления осознанные, а поэтому сопровождаются волевыми действиями его участников. Право призвано выполнять роль регулятора отношений, возникающих по поводу применения и ор-

ганизации труда в условиях государства. Отсюда право по сути служит связующим звеном между волевыми поступками людей (способность к труду) и объективными условиями (необходимость труда), требующими производства материальных благ для обеспечения продолжения жизни общества.

Применение труда по своей природе связано с организацией как формой деятельности людей [см.: 9, с. 377—378], объединенных единой целью, и координацией этой деятельности внутри коллектива [см.: 4, с. 303—304; 6, с. 342]. Эти взаимообуславливающие моменты требуют применения не только наиболее оптимальных средств правового регулирования, но и разграничения понятий «эффективность правовых норм» и «эффективность действия норм трудового права».

Под эффективностью правовых норм в науке понимается соотношение между достигнутым результатом и социальной целью нормы, положенной в основу правового предписания [см.: 22, с. 19—20, 24, 26; 29, с. 43, 45]. Эффективность действия норм трудового права выражается в совпадении намеченных (выбранных) и примененных средств и способов достижения поставленной цели в период действия нормы и фактически достигнутых результатов. Эффективность правовой нормы и эффективность ее действия — взаимообуславливающие явления, но не совпадающие по времени. Первое характеризует соотношение конечного результата и социальной цели, т. е. итог реализации нормы права; второе относится к условиям достижения конечного результата и представляет собой действие, которое обуславливает выбор средств достижения поставленной в норме права цели.

В научной литературе нередко обращают особое внимание на социальную эффективность норм права, развивая ту мысль, что эффективность и есть соответствие норм целям правового регулирования или результатам [см.: 17, с. 18, 20, 78; 23, с. 41; 26, с. 30]. Думается, вопрос об эффективности правового регулирования должен охватывать не только конечный результат, но и те факторы, которые раскрывают пути достижения результата: как, каким образом, с какими затратами. Немаловажную роль здесь играет и экономическая целесообразность условий достижения поставленной задачи. Например, на комбинате «Ташкентвино» установлен собственный распорядок дня для рабочих основных цехов, при котором перерыв сокращен на четверть часа и введен лишний час работы после смены. На Харьковской фабрике «Красная нить» в сентябре и октябре 1975 г. план удалось выполнить в основном за счет изменения режима рабочего времени: каждый работник работал дополнительно по пятнадцать часов сверхурочно. Конечно, такой распорядок дня нормами права не закреплен. На первый взгляд, предприятия извлекли из этого пользу: план выполнен, а рабочие получили более высокую заработную плату и премию. Но какой ценой достигнут результат? В каких условиях действовала правовая норма? Социальная цель норм об ограничении рабочего дня известна — обеспечить рабочим и служащим гаранти-

рованное социалистическим государством право на отдых [см.: 8, с. 299]. На достижение этой цели направлены и нормы, регулирующие условия, порядок и пределы привлечения к сверхурочной работе. Сами по себе эти нормы эффективны, социальная цель всеми участниками процесса труда осознана и никаких сомнений не возникает. Но условия, в которых они применяются, не отвечают заложенным в нормах требованиям. Они рассчитаны, отмечается в «Основных направлениях развития народного хозяйства СССР на 1976—1980 годы», на надлежащую организацию труда, на неуклонный рост культурно-технической подготовки трудящихся, повышение уровня организованности и дисциплинированности их труда [см.: 15].

На уровень организованности и дисциплинированности влияют многие факторы, включая и штурмовщину в конце каждого месяца, квартала, года. На упомянутой фабрике «Красная нить» только в июле 1975 г. потери рабочего времени составили 23,8% к общему числу отработанных человеко-дней. Совершенно очевидно, что в последующем тезис «план любой ценой» приведет фабрику к неритмичности и необходимости применения сверхурочных работ. Несомненно, правильный в своей основе тезис «эффективно все то, что в наибольшей мере способствует скорейшему достижению поставленных перед экономикой задач» [30, с. 84], нуждается в уточнении, обусловленном гарантиями прав и обязанностей рабочих и служащих.

Одним из первых этапов в определении эффективности правовой нормы должно быть установление цели, на достижение которой норма направлена. Но выявить цель — еще не значит определить эффективность действия той или иной нормы, которая зависит от соотношения прав и обязанностей участников отношения и реальных гарантий их осуществления [см.: 29, с. 27, 29—30]. Выявить эффективность действия норм права — это значит выбрать оптимальные средства достижения поставленной в ней задачи, создать условия для наиболее рационального соблюдения установленного ею правила поведения [см.: 21, с. 23; 17, с. 32]. Выбор средств и условий достижения поставленной цели во многом определяется соотношением прав и обязанностей участников трудового правоотношения. Предоставление сторонам трудового правоотношения возможности выбора варианта решения в определенных пределах есть эффективное средство действия правовой нормы. Здесь открывается широкое поле для локального регулирования.

Реальное поведение нередко отличается от модели, содержащейся в норме. Такое различие объясняется не только субъективными особенностями участников отношения, но и сложившейся производственной ситуацией на момент реализации нормы. Мотивация поведения в период действия нормы, т. е. уровень заинтересованности в соблюдении правил поведения, во многом зависит от двух факторов: а) *стимулирования надлежащего поведения* и б) *угрозы применения санкции*.

Интересы людей выражают их потребности. Материальная заинтересованность — это лишь первоначальный внутренний импульс к труду. Задача состоит в том, чтобы посредством норм права, в которых воплощена объективная необходимость, этот первоначальный внутренний импульс, во-первых, развить в процессе труда путем стимулирования творческой активности и сознательной волевой деятельности работника по соблюдению правил поведения и, во-вторых, правильно увязать его с коллективными и общественными интересами. В «Основных направлениях развития народного хозяйства СССР на 1976—1980 годы» указывается на необходимость «усилить стимулирующую роль оплаты по труду, зависимость доходов каждого работника от его личного трудового вклада и вклада коллектива в развитие общественного производства, повышение его эффективности» [15]. Вот почему оплата труда должна зависеть не только от выполненной нормы рабочего времени, установленной в законодательстве о труде, но и от результатов затраченного труда (объективный критерий), от личных качеств работника, его отношения к труду, инициативы в труде, строгого соблюдения правил поведения и т. д. (субъективный критерий). Учет этих моментов осуществляется через условия и показатели премирования, а их оценка — через повременно-премиальные и сдельно-премиальные системы оплаты труда, которые призваны развить материальную заинтересованность рабочих и служащих в выполнении и перевыполнении производственных планов, повышении эффективности и рентабельности производства, в росте производительности труда, в улучшении качества продукции и экономии ресурсов и т. д. Выбор показателей и условий премирования применительно к особенностям и специфике производства и процессу труда есть пример определения средств достижения поставленной цели. Соответствие показателей и условий премирования поставленной в норме права социальной цели развивает первоначальный внутренний импульс и приводит к желаемым результатам. И если именно эти показатели и условия развивают заинтересованность в труде, то действие нормы является эффективным. В связи с этим представляют интерес результаты социологического исследования, проведенного кафедрой трудового права на Харьковском заводе дорожных машин. Среди вопросов, на которые предполагалось получить ответ, был вопрос об эффективности норм, устанавливающих вознаграждения по итогам годовой работы в следующих направлениях: а) развитие материальной заинтересованности в результатах ежедневного труда и б) предотвращение текучести кадров.

Социальная цель четко выражена в норме: усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства, улучшение качества, рост объема реализации продукции и т. д. В заводском Положении о выплате вознаграждения по итогам годовой работы размер его определяется с учетом продолжительности непрерывного стажа работы на заводе и в процентном отношении к среднемесячному заработку. Среднемесяч-

ный заработок — пока это универсальный критерий, который характеризует собой результаты работы каждого работника.

Результаты исследования были несколько неожиданными. По первому направлению обций вывод: *увеличить размер ежемесячного премиального вознаграждения* из фонда материального поощрения и оставить значительно *меньшую часть* этого фонда на вознаграждения по *итогах годовой работы*. Иными словами, большинство рабочих хотят ощущать действие этой нормы на развитие заинтересованности в результатах ежедневного труда, отдалённая перспектива не сразу понимается. По второму направлению, как ни странно, ни один уволившийся работник не указал на ежегодное вознаграждение по итогам годовой работы как на сдерживающий фактор.

Эффективность действия норм трудового права, регулирующих дисциплину труда, зависит от различного рода объективных факторов, в том числе организационно-технических. Именно последние существенно влияют на состояние дисциплины труда, а потому пренебрежительное к ним отношение нередко сводит эффективность действия норм права до минимума. Данные наших исследований свидетельствуют о том, что сверхурочные работы, штурмовщина в последнюю декаду месяца неизменно влекут за собой заметное увеличение числа нарушений, связанных с потерей рабочего времени в первую декаду следующего месяца. Безавансовая выплата заработной платы в этом смысле является одним из стимулирующих способов равномерного распределения работы в течение всего месяца, хотя Р. О. Халфина считает, что стимулирование не всегда оказывает положительное влияние на процессы общественной жизни. В качестве причины она указывает на ненадлежащее соотношение прав и обязанностей, в результате чего не создаются эффективные препятствия для антистимулов. Происходит это потому, по ее мнению, что некоторые нормы не снабжены эффективной санкцией и не определяют в достаточной мере мотивацию принимаемых решений [см.: 29, с. 46]. Как видим, приоритет отдают не стимулированию, а санкциям. Неточность такого вывода в области трудового права подтверждает только одна статья 140 КЗоТ УССР. Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. И только по отношению к отдельным недобросовестным работникам применяют в необходимых случаях меры дисциплинарного или общественного воздействия.

Эти нормы, ограничивающие применение сверхурочной работы, снабжены санкцией: должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность. Но это не мешает некоторым руководителям предприятий применять сверхурочные работы в случаях, когда по законодательству они не допустимы [см.: 24; 25]. Поэтому задача состоит в том, чтобы изменить систему материального стимулирования за выполнение плана, а не снабжать

норму какими-то дополнительными санкциями. Видимо, следует учесть опыт социалистических стран, где материальное поощрение за выполнение плана применяют только в том случае, если выпуск продукции был налажен равномерно. Соответственно выполнению плана по декадам месяца следует и премировать из фонда материального поощрения, предварительно обусловив это в Положении о премировании и выплате вознаграждения из фонда материального поощрения.

Конечно, режим рабочего времени есть одно из средств повышения экономической эффективности производства, но не эффективности действия самой нормы. Здесь на помощь приходят элементы, посредством которых государство приводит в движение нормы, определяющие цель, — это интерес, личный материальный интерес.

Рассматривая вопросы соблюдения права, Имре Сабо утверждает, что эффективность права выступает как критерий его юридической действительности [см.: 20, с. 148]. Анализируя позицию Кельзена о действительности (валидарность) нормы и ее действительности (эффективность), Имре Сабо эффективность права свел к вопросу «употребления или неупотребления» нормы права. Думается, это неправильно. Речь должна идти об эффективности самого применения.

Жизнедеятельность людей в процессе труда, проявляемая в разнообразных связях и отношениях, является способом существования трудовых и тесно с ними связанных отношений. Поэтому объективные факторы — условия и средства достижения поставленной в нормах права цели, детерминирующие деятельность людей в процессе труда — проходят через их сознание и выступают в виде желаний, интересов, стремлений, потребностей. Они являются непосредственными побудительными мотивами тех или иных действий, т. е. субъективными формами объективной необходимости. «...Не избежать того обстоятельства, — писал Ф. Энгельс, — что все, что побуждает человека к деятельности, должно проходить через его голову...» [5, с. 290].

Источник эффективности действия правовой нормы — это те факторы, которые побуждают, стимулируют и обуславливают определенную деятельность людей и обстоятельства, делающие ее успешной. «История — не что иное, как деятельность преследующего свои цели человека» [см. 2, с. 102]. Потребности и интересы, выступающие побудительными мотивами деятельности людей, должны лежать в основе выбора средств и условий достижения цели, поставленной в норме трудового права. В этой связи задача состоит в том, чтобы сделать эффективным действие норм, стимулирующих творческую деятельность рабочих и служащих, ибо в самой норме, если она правильно отражает объективную необходимость развития общества, заложена правовая возможность выбора наиболее эффективных способов и средств поставленной цели. Все искусство управления и политики состоит в том, — писал В. И. Ленин, — чтобы своевременно учесть и знать, где сосре-



доточить свои главные силы и внимание [см.: 12, с. 85]. В этом кроется ответ на вопрос, как сделать правовую норму эффективной.

Хорошо известен опыт Шекинских химиков, сущность которого заключается в обеспечении роста производительности труда путем высвобождения персонала и производства работы меньшим количеством работников по сравнению с установленными нормативами. Стимулирующую роль играет экономия фонда заработной платы, расходуемая в определенных пределах на доплаты и премирование [см.: 28, с. 224]. Эксперимент шекинцев есть доказательство умелого уяснения смысла норм трудового права и правильного их применения. Продолжением этого опыта следует считать эксперимент с единым нарядом, учитывающим специфику предприятия. Единый наряд — это одно из средств стимулирования надлежащего выполнения правил поведения в процессе труда. Выяснение и анализ обратной связи позволит использовать форму единого наряда как способ развития общих интересов. Известно, что фонд заработной платы возрастает с увеличением производственного задания. Отсюда — заинтересованность предприятий в напряженных планах. Такое положение приводит к экономии средств, которые идут на материальное поощрение за высокие трудовые показатели, качество продукции т. п.

Напряженный план надо выполнять без увеличения численности персонала. «Основные направления развития народного хозяйства СССР на 1976—1980 годы» предусматривают необходимость «обеспечить на действующих предприятиях весь прирост продукции или работ, как правило, при той же или меньшей численности работников» [15]. Поэтому широко следует практиковать совмещение профессий с учетом новой формы организации труда — бригадного наряда. Именно он позволяет сменные и месячные задания планировать на всю бригаду, а не каждому в отдельности. Конечно, здесь велика роль бригадира, который при распределении работы должен учитывать возможности каждого члена бригады (его квалификацию, навыки, склонности и т. п.). Здесь же, думается, заложены истоки коллективной ответственности за результаты труда; ответственности не материальной, а моральной, воспитывающей чувство товарищества и взаимного уважения. Коллективная материальная ответственность, применяемая на отдельных предприятиях Свердловской области, в основе своей противозаконна. Для нее характерно не воспитание чувства ответственности путем стимулирования и сознательного отношения к труду, «привлечения к ответственности всякого злостного нарушителя» [см.: 11, с. 144—145], а угроза лишения премиального вознаграждения всех членов бригады. Этот принцип совершенно не присущ социалистическому способу производства.

С бригадным нарядом связаны и такие вопросы, как повышение квалификации, рациональное и полное использование рабочего времени, соблюдение трудовой дисциплины, ибо выполнение его будет быстрее и качественнее тогда, когда каждый выполнит свое

задание в соответствии с этими требованиями. Из «Основных направлений развития народного хозяйства СССР на 1976—1980 годы» вытекает необходимость специального исследования вопросов, связанных с оплатой труда, укреплением трудовой дисциплины и снижением текучести кадров [см.: 15]. Бригадный наряд и рациональное использование рабочего времени позволяют ввести безавансовую выплату заработной платы. Это способствует привлечению самих рабочих к поиску резервов производства и, главное, к ритмичной работе в течение всего месяца. Заработная плата в одинаковой степени действует в течение всего месяца — в соответствии с количеством и качеством. Безавансовая выплата заработной платы повлекла значительное улучшение нормирования труда. Известно, что важную роль в экономии рабочего времени играет улучшение технического нормирования. По инициативе рабочих предприятий Владимирской и Ростовской областей начался пересмотр действующих норм труда и замена их более прогрессивными [см.: 27; 18, с. 3—14] на основе дальнейшего улучшения организации труда, более экономного использования рабочего времени, повышения квалификации и профессионального мастерства работающих. Почин рабочих еще раз подтверждает мысль о том, что правовые нормы, регулирующие порядок изменения норм выработки, времени обслуживания и численности персонала, сами по себе эффективны. Но эффективность зависит от условий и выбора средств достижения поставленной в них социальной цели. Для исключения же случаев необоснованного сокращения численности персонала против штатных расписаний следовало бы разработать и утвердить в установленном порядке оптимальные и в то же время прогрессивные нормативы численности. Такие нормативы способствовали бы достижению желаемого соответствия норм труда мере вознаграждения с последующим сокращением численности персонала, экономически обоснованным совмещением профессий и соответствующими за это доплатами.

Фактором, обуславливающим эффективность совмещения профессий, является круг (объем) обязанностей по должности или профессии, указанный в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР и Квалификационном справочнике служащих или нормативах обслуживания. В расширении круга обязанностей заложены истоки эффективности действия норм и соответствующих доплат за совмещение профессий, которые выступают как форма существования эффективности труда. Доплата за совмещение профессий как способ расширения объема обязанностей — это не премия, выплачиваемая за выполнение своих обязанностей. При совмещении профессий повышается эффективность труда по сравнению с общенормативной, а потому производится доплата. Вот почему и эффективность применяемых систем оплаты труда зависит от соответствия тарификации работ и рабочих, правильности применения перечня профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным ставкам, качества действующих норм и их своевременного

пересмотра, обязательного стимулирования совмещения профессий, многостаночного обслуживания, увеличения зон обслуживания и т. п. Кроме того, системы оплаты труда должны своевременно реагировать на конкретные показатели труда. Речь идет об усилении стимулирующей роли оплаты труда в росте производительности труда, повышении качества продукции, росте квалификации работников и их трудовых достижений, выполнении и перевыполнении техничеки обоснованных норм выработки [см. 15].

Уже сейчас намечаются перспективы изменения труда. Он приобретает все более свободный творческий характер, что находит выражение в социалистическом соревновании, технической учебе и повышении квалификации, достижении рационализаторов и изобретателей. Потребность в труде получает широкие возможности для развития, труд превращается в первую жизненную необходимость. В связи с этим важную роль приобретают нормы трудового права. Эффективность их действия зависит от правильного выбора средств для индивидуального и коллективного материального стимулирования развития производства, а также от условий, которые соответствуют таким принципам организации труда, как: социалистическое соревнование, развитие коммунистического отношения к труду, распространение передового опыта и т. п. На эффективность действия норм трудового права известное влияние оказывает научно-техническая революция «Основные направления развития народного хозяйства СССР на 1976—1980 годы» предусматривают развитие исследований по проблемам научно-технической революции и ее влияния на повышение эффективности и интенсификации общественного производства. Развитие прав рабочих и служащих в этих условиях представляет особый интерес. Здесь усматривается несколько направлений. Во-первых, достижения науки и техники создают условия для расширения прав в области сокращения рабочего времени, увеличения времени отдыха, улучшения охраны труда и, таким образом, высвобождения времени для свободного и полного развития человека, которое, в свою очередь, как величайшая производительная сила воздействует на производительную силу труда [см.: 7, с. 65]. Во-вторых, под воздействием науки и техники совершенствуется процесс и организация труда, что не может не сказаться на трудовых обязанностях, на трудовой функции (расширение зон обслуживания, совмещение профессий, повышение квалификации и т. д.). В-третьих, наблюдается усиление обратной связи, выражающейся в активном влиянии самих рабочих и служащих на развитие научно-технической революции в результате получения образования и возможности внесения творческого элемента в трудовую функцию [см.: 19, с. 315—316].

Несомненно, эффективность действия норм трудового права с большей силой проявляется тогда, когда соотношение прав и обязанностей участников правоотношения отвечает условиям и сложившейся ситуации. Одним из условий является участие ФЗМК профсоюза в установлении и последующем регулировании правил

поведения. Представляя интересы рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры, профессиональные союзы, прежде всего, призваны мобилизовывать трудящихся на выполнение главной экономической задачи, участвуя в решении всех производственных вопросов, в том числе в организации социалистического соревнования, укреплении трудовой дисциплины, установлении условий труда, заработной платы и т. п. В то же время одной из основных задач профсоюзов является защита интересов трудящихся [см.: 15]. Формы реализации предоставленных профессиональными союзами прав могут быть самыми разнообразными. Но все они направлены на усиление юридических гарантий и способствуют выбору целесообразных средств эффективности действия норм трудового права.

### Список литературы

1. Маркс К., Энгельс Ф. Проект закона о разводе. — Соч. Т. 1, с. 161—164.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Святое семейство или критика критической критики. — Соч. Т. 2, с. 3—230.
3. Энгельс Ф. Революция и контрреволюция в Германии. — Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 8, с. 3—113.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Предисловие ко второму русскому изданию «Манифеста Коммунистической партии». — Соч. Т. 19, с. 304—305.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии. — Соч. Т. 21, с. 269—317.
6. Маркс К. Процесс производства капитала. — Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23, с. 43—784.
7. Маркс К. Из неопубликованных рукописей. — «Большевик», 1939, № 11/12.
8. Ленин В. И. Новый фабричный закон. — Полн. собр. соч. Т. 2, с. 263—314.
9. Ленин В. И. Шаг вперед, два шага назад. — Полн. собр. соч. Т. 8, с. 185—414.
10. Ленин В. И. Противоречивость позиций. — Полн. собр. соч. Т. 32, с. 338—340.
11. Ленин В. И. О «левом» ребячестве и о мелкобуржуазности. — Полн. собр. соч. Т. 36, с. 283—314.
12. Ленин В. И. Речь на совещании председателей губернских и уездных исполкомов 1 февраля 1920 г. — Полн. собр. соч. Т. 40, с. 85—86.
13. Ленин В. И. Речь на IV сессии ВЦИК IX созыва 31 октября 1922 г. — Полн. собр. соч. Т. 45, с. 245—251.
14. Калинин М. Статьи и речи 1919—1935 гг. М., Политиздат, 1965.
15. Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976. 111 с.
16. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., Госюриздат, 1961.
17. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., «Юрид. лит.», 1966. 187 с.
18. Бюллетень Госкомтруда СССР, 1975, № 4.
19. Государственно-монополистический капитализм. Т. 1. М., «Прогресс», 1973.
20. Имре Сабо. Основы теории права. Пер. с венгерского. М., «Прогресс», 1974. 268 с.
21. Лебедев М. И. Об эффективности воздействия социалистического права на общественные отношения. — «Сов. государство и право», 1963, № 1.
22. Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М., «Юрид. лит.», 1971. 247 с.
23. Пашков А. Я., Явич Л. С. Эффективность действия правовой нормы (к методологии и методике социологического исследования). — «Сов. государство и право», 1970, № 3.

24. «Правда», 1975, 5 авг.
25. «Правда», 1975, 1 ноября.
26. Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., «Юрид. лит», 1968. 183 с.
27. «Труд», 1975, 9 дек.
28. Трудовое право и научно-технический прогресс. М., «Наука», 1974. 563 с.
29. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношениях. М., «Юрид. лит», 1974. 351 с.
30. Хачатуров Т. О критериях и показателях эффективности общественного производства. — «Коммунист», 1975, № 7.

И. Е. Красько, канд. юрид. наук,  
В. Н. Гайворонский, канд. юрид. наук

## НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И НОВЫЕ ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

В условиях социализма цель промышленного производства, как и производства вообще — наиболее полное удовлетворение потребностей трудящихся. Это достигается путем его совершенствования при широкой реализации достижений научно-технического прогресса. Взаимозависимость производства и научно-технического прогресса заключается в том, что, с одной стороны, наиболее высокие темпы роста могут быть достигнуты только при всемерной реализации научно-технических достижений, а с другой — только при постоянном совершенствовании организации и управления производством возможно наиболее эффективное использование достижений научно-технического прогресса.

«Основные направления развития народного хозяйства СССР на 1976—1980 годы» предполагают «усилить комплексное воздействие плана, экономических рычагов и стимулов, всей системы управления на ускорение научно-технического прогресса, улучшение качества продукции, повышение эффективности общественного производства, достижение конечных народнохозяйственных результатов» (Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976, с. 171).

Система управления народным хозяйством развивается и изменяется под влиянием таких объективных факторов, как общественное разделение труда, усложнение отраслевой структуры производства, внутриотраслевых и межотраслевых связей, а также связей между наукой, техникой и производством. Укрепление связей между наукой, техникой и производством — важнейшее условие создания материально-технической базы коммунизма, ибо интенсификация общественного производства, одна из кардинальных задач его дальнейшего развития, возможна, как уже отмечено, лишь на основе органического взаимодействия единой развивающейся системы — «наука — техника — производство». Вот почему совершенствование управления экономикой требует создания таких организационно-правовых форм, которые позволили бы связать науку, технику и производство в единые комплексы, способные сократить до минимума разрыв во времени