

18. Рачков П. А. Наукоедение. М., Изд-во Моск. ун-та, 1974. 234 с.
19. Ринг М. П. Договоры на научно-исследовательские и конструкторские работы. М., «Юрид. лит.», 1967. 200 с.
20. Сборник законодательства и рационализации. М., Госюриздат, 1960. 153 с.
21. Экономическая газета, 1970, № 52.

**Г. С. Гончарова, канд. юрид. наук**

## **ГАРАНТИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА**

Немаловажное воздействие на технический прогресс оказывают общественные науки, в том числе правовая [см.: 10, с. 135—140]. Хотя право и не влияет непосредственно на материальное производство, но оно прокладывает пути наиболее эффективному использованию научных достижений, экономии трудовых ресурсов. Таким образом, правовая наука не прямо, а косвенно включается в производственный процесс, поскольку право определяет меру труда, потребления, обязанность администрации создавать нормальные условия для работы.

Трудовое право, регулируя трудовые и производные от них отношения, способствует созданию и внедрению новой техники, широкому развитию творческой инициативы трудящихся и техническому совершенствованию производства, улучшению работы по рационализации и изобретательству.

Научно-технический прогресс оказывает воздействие на характер труда, содержание трудовой функции, повышает квалификационные и профессиональные требования к рабочим и служащим. Ускоряющийся научно-технический прогресс, например, требует, чтобы обучение нынешнего рабочего включало в себя не только специальное техническое и общее образование, но также элементы инженерно-технической подготовки [см.: 16, с. 10]. Отставание от современных требований может повлечь за собой несоответствие работника выполняемой работе, увольнение. Предупреждая такой факт, администрация организует производственное обучение за счет предприятия, учреждения, организации (индивидуальное, бригадное, курсовое и др.), что является важной гарантией охраны права на труд в условиях научно-технического прогресса. Научно-технический прогресс, влекущий за собой частые и существенные изменения в технической организации труда, вызывает отмирание некоторых профессий, создает новые сферы трудовой деятельности, порождая новые виды труда [см.: 3, с. 42]. Связь научно-технического прогресса с трудовым правом очевидна. Трудовое право, с одной стороны, призвано эффективно служить научно-техническому прогрессу, развивая моральный и материальный интерес к освоению новой техники, с другой — оно призвано охранять трудовые права рабочих и служащих, повышать их гарантии не только при внесении рационализаторских предложений, но и при пересмотре нормированных заданий, при перемещениях на другие рабочие места, при прекращении трудовых отношений. Трудовое

право должно оградить рабочих и служащих от нежелательных последствий этого развития, обеспечить охрану их трудовых прав [см.: 14, с. 17].

Научно-технический прогресс и связанное с ним повышение эффективности общественного производства предполагают экономию трудовых ресурсов. Одним из средств экономии трудовых ресурсов, совершенствования и удешевления административно-управленческого аппарата является сокращение штатов. В. И. Ленин, как известно, был горячим сторонником всемерного сокращения штатов наших советских учреждений [см.: 8, с. 158—159, 193—195]. Необходимость дальнейшего сокращения управленческого аппарата предусмотрена постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 октября 1969 г. «О мерах по совершенствованию и удешевлению аппарата управления» [см.: 12, ст. 139]. В нем, в частности, отмечалось, что все более широкое внедрение в народное хозяйство автоматической системы управления, электроники и вычислительных машин создает условия для дальнейшего сокращения расходов на его содержание. Решительнее сокращать излишние звенья этого аппарата рекомендовал XXIV съезд КПСС.

Научно-технический прогресс влечет за собой также и сокращение численности рабочих, а значит, и перераспределение их из одной отрасли в другую.

Социалистический строй создает огромные возможности для научно-технического прогресса. В отличие от капиталистической экономики, где ускорение производительности труда сопровождается увеличением безработицы, высокие устойчивые темпы роста социалистического производства обеспечивают гражданам СССР при ускоренном росте производительности труда полную занятость.

В «Основных направлениях развития народного хозяйства на 1976—1980 годы» также обращено внимание на то, что весь прирост продукции или работ следует обеспечить, как правило, при той же или меньшей численности работников.

Одной из важнейших гарантий охраны права на труд при сокращении штатов и численности рабочих является обязанность администрации переводить лиц, подлежащих увольнению, с их согласия на другую работу. Такой перевод является не правом администрации, а обязанностью. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, равно как и республиканское законодательство, содержат указания о том, что рабочие и служащие, подлежащие сокращению, должны быть переведены при наличии выраженного ими желания на другого рода работу, постоянную или временную, если таковая имеется на том же предприятии или в учреждении или на другом предприятии, в учреждении того же объединения (треста, ведомства), находящихся в том же районе. Законодатель обязал администрацию принимать меры для перевода лиц на другую работу. Именно так следует понимать обязанность администрации о трудоустройстве высвобождающихся лиц, что гарантирует почти во всех случаях сокращения чис-

ленности трудоустройство лиц. Верховный Суд СССР систематически ориентирует все суды на то, чтобы они истребовали доказательства того, что администрация переводила работника, а он отказался либо администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу.

Народные суды ведут неослабную борьбу с незаконными увольнениями по сокращению штатов. Во всех случаях, где фактическое упразднение одной или нескольких единиц не установлено или увольнение произведено с нарушением трудового законодательства, восстанавливают уволенных на работе с выплатой заработной платы за вынужденный прогул. В тех случаях, когда фактическое сокращение имело место, но администрация не выполнила обязанности по переводу работника на другую работу, суд признает увольнение незаконным, восстанавливая работника на прежней работе. Вместе с тем известны случаи, когда при незаконном увольнении по сокращению штатов восстановление работника на прежней должности или работе оказывается невозможным ввиду ликвидации предприятия, учреждения, организации в целом. Учитывая это, Верховный Суд СССР в постановлении Пленума от 19 октября 1971 г. с дополнениями от 22 января 1974 г. «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза СССР и союзных республик о труде» разъяснил, что в таких случаях суд признает увольнение неправильным и указывает в решении причины, в силу которых работник не может быть восстановлен на работе.

Однако в судебной практике наметилась тенденция к тому, что суды отказывают в восстановлении на работе и в случаях реорганизации, которая влечет ликвидацию отдельных частей предприятий, структурных подразделений. Так, Верховный Суд СССР в решении по иску С. А. Голодного записал, что при отсутствии должности (ввиду реорганизации аппарата), которую занимал истец, суд вправе признать увольнение неправильным, не восстанавливая работника в должности, а в решении обязан указать причины по которым невозможно это сделать [см.: 16, с. 8]. Нам представляется, что отказ в восстановлении на работе возможен лишь в тех случаях, когда ликвидация отдельных должностей, частей предприятий, структурных подразделений, реорганизация повлекли за собой уменьшение общего количества штатных единиц. В противном случае увольнение по сокращению штатов недопустимо.

Современные достижения науки и техники, внедрение их в производство, совершенствование организации труда и управления, широкое совмещение профессий неизбежно ведет к сокращению штатов служащих и численности рабочих. Однако этот процесс должен не снижать гарантии трудовых прав, а наоборот, повышать их. Перевод на другую работу при сокращении штатов осуществляется лишь с согласия работника.

Процесс труда предполагает также перемещение рабочих на другие места, в силу иных объективных причин без их согласия. Это не противоречит общему принципу, изложенному в ст. 31 КЗоТ УССР, ибо перемещение не должно повлечь за собой изменение условий трудового договора.

На V Пленуме ВЦСПС отмечалось, что внедрение конвейерной системы работы, овладение смежными профессиями позволяет рабочим периодически менять свое рабочее место, делает труд более разнообразным и содержательным [см.: 15]. Таким образом, изменение рабочего места расценивается как необходимое и прогрессивное явление. При периодическом изменении рабочего места труд перестает быть утомительным и однообразным. Но такое перемещение не должно приводить к ущемлению законных интересов рабочих и служащих.

Администрация, заключив с работником трудовой договор, должна закрепить за ним определенное рабочее место, т. е. определенный участок производственной площади, станок, машину, обеспечить инструментами и приспособлениями, необходимыми для работы (ст. 29 КЗоТ УССР). Рабочее место администрация устанавливает в одностороннем порядке, исходя из производственных условий, площадей. Гарантии при перемещениях изложены в ч. 2, ст. 32 КЗоТ УССР. Перемещение в отличие от перевода допускается только в рамках предприятия. И хотя в законе содержатся четкие указания на отличие перевода от перемещения, на практике часто возникают трудности при разграничении этих понятий. Правильное применение норм законодательства о перемещениях имеет важное значение для охраны прав рабочих и служащих, рационального использования их труда, укрепления трудовой дисциплины.

Научно-технический прогресс предполагает дальнейшую концентрацию производства, укрупнение предприятий, создание производственных объединений, комбинатов. Так, в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 марта 1973 г. «О некоторых мероприятиях по дальнейшему совершенствованию управления промышленностью» отмечено, что основной целью создания объединений является обеспечение ускорения научно-технического прогресса, широкое использование достижений науки, техники, передового опыта, обеспечение высокой производительности труда и эффективности производства [см.: 12, ст. 31]. Этот процесс также неизбежно влечет за собой упразднение отдельных управлений, структурных частей предприятий, сокращение одних рабочих и служащих, перемещение других. В судебной практике выкристаллизовалось правило о том, что перемещение признается переводом и не допускается без согласия работника, если работник лишается определенных льгот. Это способствует не только охране права на труд, но и охране прав граждан на дополнительные отпуска, получение пенсии на льготных условиях и т. п. Например, Сарамуд работала на Усть-Магаданском рыбокомбинате кочегаром котельной бондарного цеха. Администрация издала приказ



о переводе работницы без её согласия кочегаром в общежитие того же комбината 14 ноября 1972 г., объяснив свои действия наличием приказа вышестоящего органа об объединении всех котельных в единое паросиловое хозяйство. Это обстоятельство, по мнению администрации, давало ей право перемещать кочегаров из одной котельной в другую без их согласия, поскольку условия труда и оплаты при таком перемещении существенно не изменяются. Между тем из материалов дела усматривается, что кочегары бондарного цеха пользуются дополнительным отпуском в количестве 12 рабочих дней, а кочегары общежития — шести. В общежитии больше площадь обогрева, что требует большего расхода топлива и т. д. Кроме того, новое место работы находится на значительном расстоянии от дома Сарамуд, а она страдает рядом заболеваний и имеет предпенсионный возраст. Верховный суд РСФСР правильно признал это перемещение переводом и восстановил ее на прежней работе [см.: 7, с. 2].

Научно-технический прогресс предполагает, с одной стороны, подготовку специалистов широкого профиля, с другой — специализацию, ибо без ограничения сферы деятельности нельзя ни в одной области совершить ничего значительного [см.: 1, с. 378]. Это следует учитывать при отграничении перевода от перемещения в различных отраслях народного хозяйства: промышленности, сельском хозяйстве, транспорте, строительстве и т. д. [см.: 11, с. 104].

В литературе было высказано мнение о том, что перемещение в другой производственный коллектив нужно рассматривать как перевод [см.: 13, с. 25]. С таким мнением можно согласиться лишь в том случае, если под производственным коллективом понимать другое предприятие. Если же работника перемещают на ту же работу, но в другой производственный коллектив другого цеха, части предприятия без изменения существенных условий труда, то имеет место перемещение, а не перевод. Безусловно, для работника очень важно, в каком коллективе он будет трудиться, но изменение коллектива не изменяет договорные условия труда, поскольку коллектив постоянно изменяется не по воле сторон трудового договора.

Повышенные гарантии охраны трудовых прав установлены для рационализаторов и изобретателей. Их труд всячески поощряют [см.: 5, с. 47]. Так, в соответствии со ст. 91 КЗоТ УССР за работником, сделавшим изобретение или внесшим рацпредложение, повлекшее изменение технических норм и расценок, сохраняются прежние расценки в течение шести месяцев со дня внедрения изобретения или предложения. Прежние расценки сохраняются и в тех случаях, когда изобретатель или рационализатор не выполнял работу, нормы и расценки на которую изменены в связи с внедрением его предложения, и переведен на эту работу после их внедрения. В литературе высказано предложение сохранять как прежние расценки, так и прежние нормы выработки в течение определенного времени [см.: 9, с. 73]. Однако при сдельной оплате труда

реализация этого предложения существенно не повысит гарантии оплаты труда рационализаторов.

В ст. 91 КЗоТ содержится правило о сохранении прежних расценок, но ничего не сказано о том, применительно к каким нормам следует их сохранять. На наш взгляд, при определении общей суммы доплат следует исходить из количества выработанной продукции по новым нормам выработки. Общая сумма должна быть пропорциональной количеству выработанных изделий после внедрения рацпредложений. Изобретателям и рационализаторам предоставлено право участвовать в осуществлении работ по внедрению предложений. Если предложения внедряются на том предприятии, где работает автор, то для участия в этих работах он может быть освобожден от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 126 КЗоТ УССР). Это же правило изложено в п. 128 Положения об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях, утвержденного Постановлением Совета Министров СССР от 21 августа 1973 г. [см.: 12, с. 109].

В связи с тем, что участие автора в значительной мере ускоряет внедрение предложения в производство, не исключается возможность участия авторов во внедрении и во внеурочное время. Условия оплаты в таких случаях, полагаем, следует определять в дополнительных соглашениях. Положение об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях предусматривает и другие существенные льготы и гарантии. Важной правовой гарантией охраны трудовых прав изобретателей и рационализаторов является также правило, в соответствии с которым ФЗМК должен всемерно содействовать развитию изобретательства и рационализации, осуществлять контроль за своевременным внедрением принятых изобретений и рацпредложений. Совместно с администрацией ФЗМК рассматривает жалобы рабочих и служащих на отклонения их рацпредложений, а также жалобы по вопросам о порядке исчисления и сроков выплаты вознаграждения за принятые предложения и изобретения. Вместе с тем труд рационализаторов и изобретателей нуждается в дальнейшем усилении гарантий. Например, следует обсудить предложение, высказанное в литературе, о предоставлении изобретателям творческих отпусков так же, как и научным сотрудникам [см.: 4, с. 61].

Показатели, характеризующие состояние работы по использованию в производстве изобретений и рацпредложений, должны включаться в условия Всесоюзного социалистического соревнования, чтобы коллективы, которые действительно борются за совершенствование техники и технологии, за выпуск продукции, отвечающей современным требованиям, действительно были поставлены в наиболее привилегированное положение [см.: 2, с. 56].

#### Список литературы

1. Маркс К. Капитал. Т. 1. — Марк К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23, с. 348—381.
2. Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1972. 320 с.

3. Александров Н. Г. Социалистические принципы Основ законодательства СССР и союзных республик о труде. — «Сов. государство и право», 1970, № 10, с. 45—53.
4. Александров Н. Г. Повысить роль новаторов в социалистическом соревновании. — «Коммунист», 1973, № 5.
5. «Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы», 1974, № 9.
6. «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1971, № 5.
7. «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1974, № 2.
8. Гиндин Я. Из воспоминаний о Владимире Ильиче. — В кн.: Воспоминания о В. И. Ленине. Соч. Т. 4. М., Политиздат, 1969, с. 152—168.
9. Каринский С. С. Оплата труда в промышленности. М., «Юрид. лит.», 1970. 196 с.
10. Панов В. Роль науки в условиях научно-технической революции. — «Полит. самообразование», 1975, № 1, с. 135—140.
11. «Радянське право», 1968, № 10, с. 104.
12. СП СССР, 1969, № 24.
13. Ставцева А. И. Правовые формы и методы перераспределения трудовых ресурсов в СССР. Автореф. дис. на соиск. учен. степени д-ра юрид. наук. М., 1973. 36 с.
14. Трудовое право и научно-технический прогресс. М., «Наука», 1974, 564 с.
15. «Труд», 1974, 12 янв.
16. Технический прогресс, соревнование и творчество масс. — «Коммунист», 1973, № 10, с. 3—11.

**И. Ф. Прокопенко, канд. экон. наук, А. М. Задыхайло**

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТОГО СОЦИАЛИЗМА**

Современная научно-техническая революция несет с собой качественные перемены в технологии производства, энергетике, орудиях и предметах труда, научной организации труда и управления. Она оказывает глубокое влияние на облик работника, способствуя повышению его образовательного уровня, расширению научно-технического кругозора. Как предвидели основоположники научного коммунизма, процесс производства в обществе развитого социализма превращается из простого труда в научный, ставящий себе на службу силы природы и заставляющий их действовать на службе у человеческих потребностей [см.: 1, с. 208]. В связи с этим проблемы современной научно-технической революции, интенсивное развитие науки и техники стали объектами пристального внимания партии, важнейшей задачей ее экономической стратегии.

XXV съезд КПСС с творческих, марксистско-ленинских позиций подвел итоги теоретической и практической деятельности партии и народа за прошедший период, определил узловые проблемы развития экономики на современном этапе коммунистического строительства. В Отчетном докладе ЦК КПСС XXV съезду партии Л. И. Брежнев указал, что и сегодня первоочередной задачей партии и народа остается ускорение научно-технического прогресса [см.: 6, с. 57]. Это не только центральная задача в развитии экономики, но и важнейшая политическая задача, поскольку именно