

ренной А. М. Постоянно действующее производственное совещание на современном этапе.— В кн.: XXVI съезд КПСС и проблемы гражданского и трудового права, гражданского процесса. М., 1982, с. 147—149. 9. *Правда*. 10. *Сафронова И. П.* Единичность и коллегиальность в социалистическом промышленном предприятии. К., 1978. 178 с. 11. *Сов. государство и право*. 12. *Терехов Ф. П.* Демократия в трудовом коллективе. Киев—Одесса, 1983. 125 с. 13. *Торкановский Е.* Развитие демократических начал в управлении производством.— *Коммунист*, 1983, № 8, с. 39—40.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

П. А. Бущенко, канд. юрид. наук
Харьков

К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД В СССР

В советской правовой науке существуют различные точки зрения о юридической природе конституционного права на труд. О праве на труд говорят как об элементе правоспособности и субъективном праве. Эти две основные точки зрения в исследовании данной проблемы по своему содержанию и аргументации неоднозначны. В первом случае основное право граждан авторы относят к элементу общей правоспособности (Н. Г. Александров, С. Н. Братусь), гражданской правоспособности (О. С. Иоффе) либо к трудовой правосубъектности (Ю. П. Орловский). В юридической литературе высказывалось мнение, что право на труд, являясь элементом правоспособности, качество субъективного права постепенно приобретает по мере накопления социально-экономических и правовых гарантий (М. И. Бару). Право на труд рассматривается и как элемент конституционных отношений (В. А. Тархов). Признавая за правом на труд качество субъективного права, ряд ученых утверждает, что оно существует вне правоотношений (О. В. Смирнов, Л. Д. Воеводин, Л. С. Явич), другие — в правоотношениях абсолютного характера (С. Г. Келина) либо в особых, более общих правоотношениях (С. С. Алексеев, Н. И. Матузов). Некоторые авторы право на труд признают субъективным лишь по линии государственного права и элементом правоспособности по линии трудового и колхозного права (Б. К. Бегичев). Иногда субъективное право на труд рассматривается как элемент правового статуса советских граждан (А. И. Процевский) или элемент трудового статуса (А. И. Шебанова). Некоторые ученые, рассматривая право на труд в качестве элемента правового статуса, отождествляют последний с правоспособностью (В. Н. Толкунова). Право на труд признается правом субъективным, но лишь постольку, поскольку правоспособность становится правоотношением (М. П. Карпушин).

Утверждение, что право на труд является элементом правоспособности, на наш взгляд, основано на том положении, что в реальной действительности между правоспособностью как возможностью к правообладанию и возможностью поведения на основании приобретенного права на труд, как правило, никаких промежуточных ступеней нет. Если лицо в соответствии с нормами права обладает определенными юридически значимыми качествами, свойствами, необходимыми к признанию его субъектом права на труд, — оно правоспособно и может приступить к его реализации. Думается, что это обстоятельство обуславливает некоторую двойственность в природе правоспособности: с одной стороны, она — предпосылка к правообладанию, с другой — возможность поведения. Двойственный характер правоспособности усиливается тем, что правоспособность как возможность к правообладанию и право на труд как возможность конкретных форм поведения разделены между собой временем и пространством. Так, закон не определяет для субъекта права на труд время и место реализации своего права. Реализация отдельных правомочий права на труд, например, право выбора конкретного места работы, право выбора специальности, должности не связаны с возникновением конкретного правоотношения. Однако эти действия, а во многом и их результаты, носят правовой характер, так как реализуются в правовой форме дозволения [6, с. 52].

Такая форма реализации права на труд не исключает возможности возникновения правоотношения. При появлении препятствия в реализации права на труд в форме дозволения может возникнуть правоохранительное правоотношение, которое как результат применения права способно повлечь возникновение правоотношения по трудоустройству и, следовательно, возможность возникновения трудового правоотношения.

Объективность такого явления, при котором отсутствуют промежуточные ступени между возможностью обладания правом и возможностью совершать действия на основании приобретенного права, отмечалась многими учеными, но объяснение получала различное. Так, удвоенность правоспособности позволила М. М. Агаркову сделать вывод о ее динамичном характере и появлении секундарных прав [3, с. 70—73]. Другие авторы считают, что правоспособность есть право на право, а ее удвоенность они рассматривают как проявление элементов правоспособности. «Правоспособность,— писал С. Н. Братусь,— это право быть субъектом прав и обязанностей» [5, с. 6, 13].

Однако полагаем, если правоспособность и возникшее на ее основе право на труд опосредуют разные социально-общественные явления, то они не могут быть тождественны по содержанию и функции. Реализация возможности первого порядка — быть субъектом права (правоспособность) — не зависит от воли, сознания или желания самого субъекта, а реализация возможности второго порядка — совершать определенные действия

(осуществлять право на труд) — всегда поставлена в зависимость от воли, сознания и желания субъекта права. Субъект права на труд, к примеру, может отказаться от реализации своего права на определенный момент, но от него не зависит: быть или не быть субъектом права. При реализации первой возможности (правоспособности) гражданин лишь приобретает право на труд, а при реализации второй — он как субъект права на труд реализует и осуществляет его.

В государственно-правовом аспекте личность выступает в качестве субъекта права, и чтобы к личности в правовой сфере относились как к субъекту права, она должна обладать юридически значимыми качествами, свойствами, указанными в нормах права. Правоспособность по своему содержанию — эквивалент юридически значимых качеств, свойств личности, она есть характеристика личности как субъекта права. С точки зрения своего содержания, правоспособность, думается, заключает не право на действие, а способность к нему. «Способность к труду, — писал К. Маркс, — еще не означает труд, подобно тому как способность переваривать пищу вовсе еще не совпадает с фактическим перевариванием пищи» [1, т. 23, с. 184]. Поэтому содержание правоспособности должно раскрываться не через совокупность прав и стадий их осуществления, а через юридические условия приобретения прав и обязанностей. Содержание правоспособности всегда указывает на юридически значимые условия приобретения права на труд, последнее же как гарантированная возможность поведения действия не может быть элементом ее содержания.

Разделяя мнение, что право гражданина на труд есть субъективное право, отметим спорность точки зрения ряда авторов, считающих право на труд субъективным лишь тогда, когда оно входит в содержание конкретного правоотношения. Наиболее правильно, на наш взгляд, решают поставленный вопрос ученые, которые полагают, что субъективное право на труд шире элемента конкретного правоотношения, в котором реализуются лишь отдельные его правомочия, а его проблема должна решаться самостоятельно и более широко (Н. Г. Александров, Д. М. Генкин, Д. А. Керимов, С. Ф. Кечекьян, П. Е. Недбайло, М. С. Строгович, Л. С. Явич и др.).

В юридической литературе иногда преувеличивается значение правовых связей и отношений в определении природы и содержания права на труд. Субъективное право на труд имеет сложное строение. В нем отчетливо проявляется различие между понятием самого субъективного права и правомочиями, составляющими его содержание. Поэтому природу и содержание права на труд определяют те или иные характер и вид правовых связей и отношений, в которых реализуется и осуществляется право на труд.

Такие правомочия, входящие в содержание права на труд, как выбор профессии, рода занятий либо работы в конкретном предприятии и определенной местности, реализуются в общих или абстрактных правовых связях типа «право — право» или «право — обязанность». Для первой связи характерно, что субъекты связаны обоюдными правами на заключение трудового договора: гражданин сопоставляет собственные интересы с правами предприятия, а предприятие в пределах своих прав учитывает возможность реализации права на труд каждым и соответствующим образом планирует, организует и координирует свое поведение. Для второй связи характерно, что предприятия обязаны воздерживаться от поведения, нарушающего права граждан на выбор предприятия, работы, профессии и т. д. Правомочие на фактическое выполнение работы в качестве рабочего или служащего может быть реализовано лишь в трудовом правоотношении, члена колхоза — в колхозно-трудовом, а при занятии разрешенными кустарными промыслами — в административно-правовом правоотношении и т. д. Поэтому формы правовой связи субъектов права на труд (правоотношения, общие и абсолютные юридические связи), имеющие свои особенности, разрывать, а тем более противопоставлять нельзя. Субъективное право граждан на труд, с точки зрения механизма его реализации и осуществления (т. е. с точки зрения динамики), является элементом всех юридических связей, в том числе и правоотношения.

Следовательно, несмотря на высказываемые иногда противоположные суждения, дискуссия, на наш взгляд, не носит принципиально противоположного характера, так как одни авторы выделяют общие юридические связи, другие же называют их общими правоотношениями, одни выделяют абсолютные юридические связи, другие называют их абсолютными правоотношениями.

Право на труд как субъективное право гражданина, думается, необходимо рассматривать как элемент правового статуса гражданина социалистического общества, в котором оно занимает главное место. Важная особенность данного права состоит в том, что оно имеет основной и всеобщий характер и принадлежит в равной степени всем гражданам, что, однако, не исключает их неравного юридического положения при реализации и осуществлении права на труд: каждое конкретное лицо имеет неравную способность к труду, в соответствии с которой они вступают в различные правовые связи и правовые отношения с государственными и общественными органами, предприятиями, учреждениями и организациями и приобретают соответствующие права и обязанности.

Представляется убедительным мнение о необходимости различать правовой статус в узком и широком смысле или правовой статус и правовое положение личности [6, с. 20—23]. Не-

четкое разграничение этих двух понятий обусловило мнение о том, что о субъективном праве на труд можно говорить только в случае, когда нарушение его или отказ в пользовании им влечет за собой возможность обжалования в судебном порядке, или право на труд качеством субъективного права гражданина обладает лишь по линии государственного права, а по линии колхозного и трудового — элемент правоспособности. Такие утверждения не учитывают особенности права на труд как элемента правового статуса.

В условиях социализма право на труд — основное субъективное право в содержании правового статуса граждан, и именно поэтому обеспечивается различными видами гарантий, в том числе и процессуальными. Поэтому правовые нормы, конкретизирующие содержание права на труд и определяющие формы и гарантии его реализации и способы защиты, включены в различные отрасли советского социалистического права, в которых образуют институты, призванные обеспечивать право на труд, реально претворять его в жизнь. Это обстоятельство, на наш взгляд, не принимают во внимание некоторые авторы при анализе обязанности государства обеспечить работой всех граждан и обязанности конкретных предприятий принимать на работу каждого гражданина. Обязанность обеспечивать граждан работой работой присуща лишь социалистическому государству. Она придает праву на труд важную особенность — «требовать предоставления ему (гражданину.— Б. П.) труда, вещь, которая в рамках буржуазного строя являлась бы бессмысленной» [11, ф. 1235, оп. 93, д. 196, л. 9—11].

В. И. Ленин писал: «Труд объединен в России коммунистически постольку, поскольку ... государственная власть ... распределяет рабочие силы между разными отраслями хозяйства и предприятиями...» [2, т. 39, с. 273]. Следовательно, обеспечение граждан работой конкретизируется в обязанностях: 1) государственных органов, планирующих размещение производительных сил страны, внедряющих в производство достижения НТР с последующим высвобождением работников; 2) органов, распределяющих молодых специалистов и молодых работников; трудоустраивающих и оказывающих содействие в трудоустройстве граждан; 3) органов, осуществляющих контроль за правильным использованием рабочей силы и надзор за законностью и правопорядком при использовании рабочей силы; 4) органов, осуществляющих защиту трудовых прав рабочих; 5) предприятий, учреждений и организаций, осуществляющих прием на работу и увольнение рабочих и служащих; 6) органов, допускающих и контролирующую индивидуальную трудовую деятельность в различных ее формах. Изложенное свидетельствует, что реализация права на труд обеспечивается не только собственными действиями его обладателя, но и действиями конкретно обязанных субъектов в лице различных государственных орга-

нов, предприятий, учреждений и организаций. Действия граждан, направленные на реализацию своего права на труд, настолько тесно связаны с действиями (деятельностью) обязанных субъектов, что осуществление права на труд в социалистическом обществе вне этой связи в действительности не представляется реальным.

Из сказанного логически вытекает вопрос: почему в регулируемых государственным или административным правом общественных отношениях право гражданина на труд есть субъективное право, а в сфере отраслей — трудового и колхозного права — элемент правоспособности? Обращаясь в органы трудоустройства, гражданин реализует свое субъективное право, обратившись же непосредственно на предприятие, в колхозно-кооперативную организацию, он реализует свою правоспособность. При этом и органы по трудоустройству, и предприятия, и колхозно-кооперативные организации осуществляют прием на работу на основании закона. Следовательно, и в первом, и во втором случаях взаимные права и обязанности сторон данного вида правоотношений урегулированы законом. Неубедительна, полагаем, в этом случае ссылка на исключительную компетенцию администрации в подборе кадров. Сам факт урегулированности правом отношений администрации и граждан, реализующих право на труд в момент приема работы, свидетельствует об этой исключительной компетенции, что полностью соответствует сущности и принципам социалистического строя. Думается, что изложенная позиция в действительности отражает несовершенство отдельных правовых форм реализации права на труд, которое приводит к ослаблению в системе гарантий действий субъектов права на труд отдельных ее элементов, проявляющихся в тех или иных правоотношениях. Это дает основания для дальнейшего совершенствования юридических средств, но не для отрицания за правом гражданина на труд качества субъективного права.

В общем виде субъективное право находит свое выражение в диспозициях правовых норм, формулирующих вид и меру возможности к определенным направленным действиям. Именно с возможностями субъектов права в юридической литературе связано понятие субъективного права. Еще в 40-х годах субъективное право рассматривалось как возможность лица принудить с помощью государственного аппарата другое лицо к выполнению корреспондирующей обязанности [3, с. 70]. Такое понимание, отражающее цивилистический подход к субъективному праву, не совсем приемлемо к праву на труд, поскольку указывает лишь на одну возможность — требовать известного поведения от обязанного лица. В этой связи, с нашей точки зрения, более приемлемой является трактовка субъективного права, предложенная С. Н. Братусем и характеризующая данное право как меру возможного или дозволенного поведения самого управо-

моченного [5, с. 11, 13]. Главное в этом определении — активно-положительные действия самого обладателя. В субъективном праве гражданина на труд активно-положительные действия занимают значительное место. Они необходимы при трудоустройстве, заключении трудового договора, в момент возникновения изменения или прекращения трудового правоотношения. Таким образом, по мысли С. Н. Братуся, мера возможного поведения включает и возможность действовать самому, и возможность требовать поведения от другого, что в большей степени точнее выражает содержание права на труд. Отсюда следует, что указание только на возможность поведения самого обладателя права будет свидетельствовать лишь об избирательном отношении субъекта права на труд к условиям его реализации. Конструктивнее, на наш взгляд, представляется концепция субъективного права (применительно к праву на труд) Н. Г. Александрова. По его мнению, субъективное право «характеризуется неразрывным единством тройкого рода возможностей»: 1) вид и мера возможного поведения для самого обладателя субъективного права; 2) возможность требовать известного поведения от других лиц — поведения, обеспечивающего реализацию первой возможности; 3) возможность прибегнуть в необходимых случаях к содействию принудительной силы государственного аппарата для осуществления второй возможности [4, с. 108—109]. Изложенное позволяет сделать вывод о том, что субъективное право на труд, наряду с возможностью определять собственное поведение и требовать соответствующего поведения от обязанных лиц, включает и возможность быть осуществленным в порядке государственного принуждения, когда обладателю субъективного права препятствуют осуществлять его правомочия или не исполняется корреспондирующая обязанность другими лицами. Характеризуя субъективное право на труд, необходимо акцент сделать на единстве, а не на противопоставлении этих возможностей с точки зрения приоритета одной из них [10, с. 226—227].

Характеристика субъективного права на труд, думается, должна быть дополнена и указанием на возможность пользоваться им как определенным социальным благом. Данное положение разделяется в литературе по общей теории права (С. С. Алексеев, М. С. Строгович, В. А. Патылин, Л. Д. Воеводин) и в отраслевых науках права [8, с. 62—65]. Отдельные ученые считают, что субъективное право связано не только с возможностью пользоваться социальным благом, но и возможностью создавать для общества определенные социальные блага [9, с. 150].

И все же характеристика субъективного права на труд будет не полной, если за его пределами останется интерес самого обладателя субъективного права на труд. Интерес как це-

леустремленная направленность присущ всем субъектам права на труд.

В характеристике субъективного права на труд категория интереса приобретает и политическое значение. Прежде всего речь идет о развитии правовых форм, эффективно стимулирующих реализацию права на труд в определенных географических районах, отдельных условиях производства и т. д. Повышение квалификации, напряженности и производительности труда в ходе осуществления права на труд также тесным образом связано с интересом его обладателя.

Углубленному познанию субъективного права на труд будет способствовать и его характеристика со стороны состояния воли его обладателя. Состояние воли субъектов права на труд во взаимоотношении с предприятием, учреждением и организацией в момент заключения трудового договора и в последующем при организации новых отношений в процессе осуществления права на труд имеет научное и прикладное значение. В частности, это относится к выявлению роли соглашения при приеме на работу, переводах, совмещении профессий и т. д.

Проявлять активно-положительные действия при реализации своей способности к труду субъект права должен с учетом их общественной потребности. Это правило нашло свое закрепление в ст. 40 Конституции СССР. Общественные потребности выступают пределом осуществления свободы выбора профессии, работы, предприятия. Связь свободы выбора профессии, работы, предприятия с учетом общественных потребностей — выражение принципа сочетания общественных и личных интересов. На основе данного принципа трудовое право устанавливает правила приема на работу, нарушение которых является дополнительным основанием прекращения трудового договора (п. 4 ст. 7 КЗоТ). Этот принцип лежит и в основе правил изменения трудовой функции или места работы (ст. 32 КЗоТ УССР). Он же предопределяет и правила прекращения трудовых правоотношений с рабочими и служащими (ст. 40, 41 КЗоТ УССР). С одной стороны, это позволяет глубже исследовать пути усиления гарантий прав рабочих и служащих, высвобождаемых из конкретного производства в результате внедрения организационно-технических мероприятий. С другой — совершенствовать законодательство с целью воздействия на лиц, недобросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, допускающих нарушение трудовой дисциплины в избранной ими области общественно-полезной деятельности.

Названные моменты субъективного права на труд в единстве отражают, а каждый в отдельности — конкретизируют многообразие возможного поведения членов нашего общества, применяющих свою способность к труду на общественных средствах производства. Каждый момент субъективного права на труд в отдельности, характеризуемый нами как правомочие в отно-

шении других обязанных лиц или как свобода определенного поведения, или возможность проявления активно-положительных действий с учетом личного интереса, находятся в подчиненном положении по отношению к содержанию субъективного права на труд в целом.

В итоге можно следующим образом сформулировать понятие субъективного права на труд членов социалистического общества в условиях развитого социализма. Субъективное право на труд — это установленная, обеспеченная и гарантированная Конституцией СССР, конституциями союзных и автономных республик, другими нормативными актами социалистического государства равная возможность поведения для каждого члена общества: а) свободно, органически сочетая интерес общества и личности, совершать активно-положительные действия по реализации своей способности к труду в виде избранной профессии, рода занятий и работы, определяемых призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием; б) требовать от государственных органов, предприятий реального обеспечения работой в соответствии с избранной профессией, квалификацией, специальностью, родом занятий и оплаты ее в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, а также создания условий для безопасного высокопроизводительного и качественного труда; в) при нарушении или возможности такого нарушения прав и гарантий, установленных в обществе развитого социализма с целью обеспечения применения каждой своей способности к труду, прибегнуть к помощи государства и требовать (если этого желает сам субъект права) от его органов (или органов, им уполномоченных) их защиты в порядке, установленном законодательством.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Агарков М. М. Обязательства по советскому гражданскому праву. М., 1940. 156 с. 4. Александров Н. Г. Законность и правоотношение в советском обществе. М., 1955. 129 с. 5. Братусь С. Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. 196 с. 6. Витрук Н. В. Основы правового положения личности в социалистическом обществе. М., 1979. 229 с. 7. Горшенев В. Н. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1972. 258 с. 8. Иванов С. А. Социальное назначение советского трудового права, его функции, факторы и особенности развития.— В кн.: Советское трудовое право: Вопросы теории. М., 1978, с. 62—65. 9. Ткаченко Ю. Г. Методологические вопросы теории правоотношений. М., 1980. 175 с. 10. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. М., 1974. 350 с. 11. ЦГАОР.

Поступила в редколлегию 08.12.83.