

шенные вопросы законодательства об административной ответственности.— Сов. государство и право, 1965, № 12, с. 68—72. 3. Ведомости Верховного Совета СССР. 4. Ведомости Верховного Совета УССР. 5. СП СССР. 6. Правда, 1976, 2 июля.

М. И. Бару, д-р юрид. наук

ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ И ОХРАНА МОРАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ К ТРУДУ

1. Еще в первые годы Советской власти, когда наша страна приступала к строительству нового, социалистического общества, В. И. Ленин писал: «Мы будем работать, чтобы вытравить проклятое правило: «каждый за себя, один бог за всех», чтобы вытравить привычку считать труд только повинностью... Мы будем работать, чтобы внедрить в сознание, в привычку, в повседневный обиход масс правило: «все за одного и один за всех», правило: «каждый по своим способностям, каждому по его потребностям», чтобы вводить постепенно, но неуклонно коммунистическую дисциплину и коммунистический труд» [1, т. 41, с. 108].

Первые ростки коммунистического труда В. И. Ленин усматривал в коммунистических субботниках, которым он придавал исключительно важное значение. В них проявлялся интерес участников, но интерес не материальный, а духовный, ибо труд производился без расчета на вознаграждение и основывался на энтузиазме, моральных стимулах.

Успехи социалистического строительства определили дальнейшее развитие как материальных, так и моральных стимулов. Новое отношение к труду формулируется на основе принципов коммунистической морали. Их исчерпывающая характеристика дана в речи Л. И. Брежнева на XVII съезде ВЛКСМ: «Мораль, которой мы руководствуемся,— сплав беззаветной преданности идеалам коммунизма и высокой гражданственности, любви к своей социалистической Родине и братской солидарности с трудящимися всех стран, коллективизма и непримиримости к нарушителям общественного долга.

Наша коммунистическая мораль по праву наследует и развивает гуманистические нормы нравственности, выработанные человечеством. Трудолюбие, честность, скромность, чувство собственного достоинства, товарищество, взаимное уважение — все это неотъемлемые черты морального облика советского человека» [2, т. 5, с. 49]. Эти моральные черты и качества находят конкретное проявление в творческом труде миллионов трудящихся строителей коммунизма. Их заинтересованность не только материальными, но и моральными стимулами определяется высоким уровнем сознания, которое означает стремление достигнуть определенный положительный результат, обеспечивающий удовлетворение индивидуальных потребностей.

Советский образ жизни, как совокупность форм жизнедеятельности общества, народов, классов, социальных групп на основе социалистического способа производства, все больше возвышает духовные ценности и потребности людей, в чем проявляется расширение сферы действия моральных стимулов. Возрастание роли моральных стимулов к труду — закономерный результат или, точнее, компонент советского образа жизни. Именно советский образ жизни со свойственными ему социалистическими трудовыми отношениями обусловил развитие моральных стимулов к труду. Последние определяются возросшей активностью широких масс трудящихся в общественно-политической жизни, огромным трудовым энтузиазмом, получившим широкое развитие в форме всенародного социалистического соревнования.

Стимулы могут быть направлены не только на решение общих задач народнохозяйственного значения, но и преследовать специальные цели. Так, в Программе КПСС подчеркнута значимость материального и морального стимулирования в деле ускорения научно-технического прогресса.

Объективно обусловленный интерес — это сила, способствующая и вызывающая активную деятельность людей. Он закрепляется в нормах права, включается в регулятивную (правовую) деятельность государства и, следовательно, охраняется им. Осознанный рабочими и служащими в процессе трудовой деятельности, он отражается в стимулах (материальных и моральных).

Подчеркивая общность цели материальных и моральных стимулов, побуждающих к добросовестному труду, к достижению наиболее высоких показателей, мы вместе с тем отмечаем и их различия. Материальный стимул рассчитан на удовлетворение личных выгод материального характера, на вознаграждение, а моральный — побуждает к труду во имя общей цели — построения коммунистического общества, в расчете не на материальное вознаграждение, а на общественное признание, дающее человеку нравственное удовлетворение. Если материальный стимул в коммунистическом обществе отпадет, перестанет действовать, ибо труд будет коммунистическим без какого-либо материального поощрения, то моральные стимулы будут развиваться. Общество найдет новые эффективные моральные побуждения для нравственного удовлетворения в процессе труда, которые будут действовать с силой, намного превосходящей действие материального стимула в условиях развитого социализма. Такова, по нашему мнению, перспектива материальных и моральных стимулов.

На данном этапе строительства коммунизма моральные стимулы выполняют важнейшую социальную функцию. Их действие непосредственно связано с сознанием человека. На это обратил внимание Л. И. Брежнев: «Современное производство

требует, чтобы каждый работник ясно представлял себе свое место в трудовом процессе, знал, что и зачем он делает, что от него зависит, чувствовал, что его труд — необходимая часть общей работы. Если такое сознание есть, то проявляется настоящая заинтересованность, тогда труд в радость, тогда труд — творчество» [2, т. 6, с. 10—11]. Таким образом, духовная заинтересованность определяет уровень сознания, которое обеспечивает стремление к достижению определенных положительных результатов труда, доставляющих нравственное удовлетворение.

2. В юридической науке понятие стимула не имеет единообразного определения. Можно отметить два направления в этой проблеме: широкое и узкое. В широком смысле под стимулом понимают всю совокупность правовых средств, которые обеспечивают эффективное действие юридических норм, стимулирующих активную деятельность, — убеждение, принуждение, поощрение, общественное воздействие и т. д. [см. 3, с. 177; 4]. В узком смысле к стимулам относят только средства поощрительного, предоставительного характера и не включают меры принудительного характера [см. 7, с. 13]. Не вызывает сомнения, что поощрение является ответным действием на проявленную добросовестность, старание, инициативу в труде. Юридическая ответственность — ответное действие на отрицательные явления в труде. Поощрение — антипод юридической ответственности. Если поощрительная норма призвана стимулировать добросовестный труд и оптимальный результат труда, выходящий за пределы обычного, то норма о юридической ответственности направлена на пресечение и предупреждение всяких отступлений, порождающих негативные явления в процессе труда.

Ответственность — следствие отрицательного отношения к труду. Поощрение — следствие положительного отношения к труду. Ставить их в один ряд — значит, недооценить значение большой и разнообразной политико-воспитательной работы, проводимой многими общественными организациями под руководством КПСС. Конечно, все меры, в том числе и принуждения, обеспечивают должное поведение и достижение поставленной цели. Однако, если мы обратимся к закону (ст. 140 КЗоТ УССР, ст. 128 КЗоТ РСФСР), то обнаружим, что достижение цели обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения и поощрением, и только по отношению к отдельным недобросовестным работникам в необходимых случаях применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Моральное стимулирование связано именно с убеждением и поощрением и отнюдь не с принуждением. Вот почему широкое понимание стимула, включающее и юридическую ответственность, не выявляет специфику этого важного явления, сводя его ко всем средствам правового воздействия. К тому же не все стимулы регулируются правом. Поэтому мы различаем стимулы

неправовые и правовые. Для первых право безразлично, это сфера действия коммунистической морали; для вторых характерно правовое регулирование с помощью норм, установленных или санкционированных и охраняемых государством. Но и для правовых стимулов огромное значение имеют и иные социальные нормы (общественных организаций, морали).

В основе неправового (общего) стимула лежат идеалы коммунизма, для достижения которых люди отдают свои силы, способности, талант, а иногда и жизнь.

В основе правового стимула лежит осознанный и охраняемый правом интерес — материальный или моральный. Соответственно этому различают материальные и моральные стимулы. Следует иметь в виду, что действие общего (неправового) и конкретного (правового) стимулов может происходить и чаще всего происходит одновременно. Все зависит от уровня сознательности и преданности делу коммунизма. Однако различие этих стимулов необходимо, и оно учитывается как в общественно-политической, так и в правовой сфере. В ст. 14 Конституции СССР записано: «Государство, сочетая материальные и моральные стимулы, способствует превращению труда в первую жизненную потребность каждого советского человека». Таким образом, Основной Закон закрепил два вида стимулов — материальные и моральные. Материальные находят свое выражение в системе вознаграждения за труд по принципу социализма. В соответствии с принципом «от каждого — по способностям, каждому — по труду» государство осуществляет контроль над мерою труда и потребления. Материальный стимул проявляется не только в вознаграждении за труд в виде заработной платы, но и в ряде других материальных предоставлений (премии, не предусмотренные системой заработной платы, ценные подарки, путевки в дома отдыха и санатории и др.).

Моральные стимулы проявляются в различных поощрениях. Поощрения материального характера следует отнести к первому виду стимулов, т. е. к материальным. Мы не видим оснований для конструирования особого, третьего вида поощрений морально-материального характера [см. 8, с. 86]. Даже при одновременном моральном и материальном поощрениях они остаются двумя разными видами поощрений. Хотя мы их и различаем, однако не противопоставляем, ибо моральное поощрение может иметь и материальный элемент, равно как всякое материальное поощрение имеет и моральный элемент. Известно, что лица, получившие в виде поощрения ценные подарки, очень часто придают значение не ценности подарка, а процедуре его вручения, выражающей почет и общественное признание трудовых заслуг. С другой стороны, лица, получающие моральное поощрение (награждение орденами и медалями, грамотами, почетными званиями и т. п.), получают вследствие этого целый ряд льгот и преимуществ материального характера. В ст. 145 КЗоТ УССР (ст.

133 КЗоТ РСФСР) прямо предусмотрено, что рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания. Такие работники имеют также преимущество при продвижении по работе.

Кроме того, в локальных нормах, например в нормативной части коллективных договоров, мы, как правило, обнаруживаем нормы о материальных льготах и преимуществах для лиц, поощряемых морально. Так, на Ленинградском заводе «Электрик» в коллективном договоре предусмотрено увеличение размера вознаграждения по итогам работы за год для работников, занесенных в Книгу почета завода, награжденных медалями ВДНХ, признанных и получивших звание «Лучший по профессии» и др. Указанными различиями не исчерпывается классификация моральных стимулов, трудность которой заключается в том, что для нее нет единого критерия, единого признака. Стимулы разграничиваются по многим признакам, они находятся в различных плоскостях. Очевидно, нужно отличать стимулы, выходящие за пределы предприятия (учреждения), например награждение орденами и медалями, от стимулов, действующих внутри предприятия и учреждения (поощрения согласно ст. 143 КЗоТ УССР, ст. 131 КЗоТ РСФСР). Следует различать также стимулы, определяемые, с одной стороны, действующим законодательством, а с другой — локальными нормами. Стимулы могут быть коллективными (для предприятия в целом; для структурных подразделений, бригад) и индивидуальными. Повторяем, единого признака для классификации дать невозможно.

Могут ли вообще быть установлены конкретные более или менее точные основания для применения поощрений? Этот вопрос и в литературе, и в законодательстве не находит еще единообразного решения. Конечно, определение конкретных показателей, дающих право на поощрение, сблизило бы в этом смысле основания для материального и морального поощрения. Материальный стимул, как уже было показано, имеет точные, скрупулезно разработанные показатели, выраженные в системах (основных и дополнительных) заработной платы. Притязания работника на получение определенного вознаграждения основаны на нормах выработки, расценках, показателях премирования и т. д. Таких точных критериев нет в моральном поощрении.

Конечно, всякое оценочное понятие таит в себе опасность субъективизма. На это обстоятельство мы в свое время обращали внимание. К сожалению, подобные факты имеют место на практике. С такими явлениями, о которых часто сообщает периодическая печать, следует бороться. Но это не снимает вопроса о необходимости стремления к конкретизации оснований, точнее, показателей морального стимулирования. В. И. Ленин

указывал, что надо сделать так, «чтобы наградить того, кто проявил геройство, исполнительность, талант и преданность» [1, т. 42, с. 215]. Следовательно, В. И. Ленин предъявлял высокие требования к тем, кого награждают. Только объективная, справедливая оценка трудовой активности каждого работника может привести к правильному поощрению. Но, повторяем, это не снимает вопроса о конкретизации показателей поощрения. Безусловно, чем конкретнее и точнее выражен стимул, тем эффективнее его результаты. Конкретизация стимулов часто обнаруживается в локальных нормах (в коллективных договорах), в договорах на социалистическое соревнование предприятий, цехов, бригад и отдельных работников.

Стремление к конкретизации показателей, достижение которых дает право на поощрение, мы можем найти в Статуте Ордена трудовой славы, в частности, там сказано следующее: высокие производственные показатели, систематическое перевыполнение норм выработки и планов, достижение высокой производительности труда, изготовление продукции высокого качества, экономия материалов и сокращение трудовых затрат, новаторство в труде, ценные изобретения и т. д. Достижение этих показателей дает уверенность тому, кто их достиг, что он достоин и имеет право на награждение. Именно в этот момент следует признать, что у работника возникло субъективное право на поощрение, которое подлежит охране.

Приведенные выше показатели могут и должны быть еще больше конкретизованы локальным регулированием. Так, если показателем является рост производительности труда, то на данном предприятии может быть уточнено, на сколько именно процентов должна быть повышена производительность труда. Если речь идет о качестве продукции, следует уточнить, в чем именно это выразится, например в повышении сортности продукции, в сдаче продукции с первого предъявления, в выпуске продукции с государственным Знаком качества и т. п.

Наши соображения о конкретизации показателей морально-го стимулирования [см. 5, с. 70] встретили возражения в литературе [см. 9, с. 199]. При этом указывалось, что моральные стимулы применяются по сравнительной оценке результатов труда и путем выделения лучших, а не по абсолютным результатам. Но такой результат не может быть заранее регламентирован. Л. Я. Гинцбург отмечает, что приведенные соображения подчеркивают лишь сложность вопроса, но они касаются технической стороны дела, не подрывая самой идеи по существу. «Можно не сомневаться, — пишет он, — что в процессе дальнейшего совершенствования нормативного регулирования будут найдены нужные формулы, обеспечивающие действительное осуществление личных неимущественных трудовых прав» [6, с. 65]. Нам остается только присоединиться к этому, безусловно, правильному утверждению.

Говоря о конкретизации показателей морального стимулирования, следует отметить значение трудового стажа, особенно непрерывного и отраслевого. Известно, какое внимание государство и общественность уделяет ветеранам, наставникам, за плечами которых имеется большой стаж работы. При наличии же конкретных показателей тот или иной вид поощрения соотносится со степенью их достижения.

Не вызывает возражений признание того, что поощрение по советскому праву — особая форма государственного одобрения. Но к этому следует добавить, что в данном случае имеет место не только государственное одобрение, а и общественная форма одобрения, поскольку согласно ст. 144 КЗоТ УССР (ст. 132 КЗоТ РСФСР) поощрение производится совместно или по согласованию с ФЗМК, причем этот порядок является обязательным условием законности поощрения. Нарушением закона будет, как это иногда случается на практике, согласование вопроса с председателем ФЗМК, а не с ФЗМК, как с коллегиальным органом. Уместно поставить вопрос о возможности передачи права согласования вопроса с цеховым комитетом профсоюза, поскольку он ближе к рабочим и служащим. Не вызывает сомнения, что это право и сейчас принадлежит цеховым комитетам в тех предприятиях, где завкому предоставлены права райкома профсоюза.

Приведенные соображения дают возможность следующим образом определить понятие морального стимула. Моральный стимул — это побуждение к активной, творческой деятельности, вызванное и заинтересованностью с расчетом не на встречное материальное вознаграждение, а на получение глубокого нравственного удовлетворения, основанное на правовых и иных социальных нормах, которые выражены в системе морального поощрения, построенной на общей оценке либо на конкретных показателях трудовой активности.

3. Распространение получило признание того, что наряду с другими разнообразными правоотношениями существует и поощрительное [см. 11, с. 95]. Мы полагаем, что о поощрительном правоотношении речь может идти лишь в том случае, когда оно исходит от органа, не состоящего в трудовом правоотношении с поощряемым, например при награждении орденом или медалью, значком ударника коммунистического труда или присвоения почетного звания. Сторонами такого правоотношения являются органы, производящие поощрение, и трудящиеся, получившие поощрение за те или иные трудовые заслуги. Но если поощрение производится внутри предприятия или учреждения, то ни о каком поощрительном правоотношении не может быть и речи.

Поощрение составляет неимущественный элемент трудового правоотношения. Отрицание этого коренится в недооценке не-

имущественных прав рабочих и служащих¹. На это обстоятельство обратил внимание еще А. Е. Пашерстник, который отмечал, что «трудовое правоотношение не является чисто имущественным отношением и наряду с имущественным содержит в себе и неимущественный элемент [10, с. 175]. Однако приводимые им примеры (рабочий снимает безвозмездно номерок на табельной доске или расписывается в книге прихода на работу и ухода с нее, направляется к рабочему месту и т. п.) обедняют представление о неимущественных правах, сводя их к отдельным действиям, без которых организация труда вообще невозможна и которые не вызывают ответного возмездного действия. Усмотреть только в этом наличие неимущественного элемента в трудовом правоотношении — значит, недооценить значение моральных стимулов в социалистическом труде и неимущественные права трудящегося, в частности права на трудовую честь, на поощрение за добросовестный труд и т. д. Значение неимущественного элемента в трудовом правоотношении подчеркнуто Л. Я. Гинцбургом [см. 6, с. 78—85].

Итак, неимущественные правомочия и корреспондирующие им обязанности не выключаются из единого трудового правоотношения и не создают новых правоотношений, в том числе поощрительного. Поощрение — результат выполненной администрацией (по согласованию или совместно с профсоюзом) обязанности дать моральную оценку отношения к труду со стороны работника, который тем самым реализует свое субъективное право на поощрение.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 41, 42. 2. Брежнев Л. И. Ленинским курсом. Речи и статьи. М., Политиздат. Т. 5. 1976. 592 с. Т. 6, 1978. 680 с. 3. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., Юрид. лит., 1966. 187 с. 4. Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права. М., Юрид. лит., 1971. 247 с. 5. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., Юрид. лит., 1966. 101 с. 6. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., Наука, 1977. 310 с. 7. Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М., Юрид. лит., 1966. 238 с. 8. Каринский С. С. Поощрения за успешный труд. М., Госюрисдат, 1961. 151 с. 9. Лившиц Р. З. Стимулирование труда в повышении эффективности общественного производства. — В кн.: Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М., Наука, 1972, с. 99—213. 10. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., Изд-во АН СССР, 1949. 352 с. 11. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., Юрид. лит., 1972. 286 с. 12. Явич С. Я. Общая теория права. Л., Наука, 1976.

¹ Мы не включаемся в дискуссию о характере трудового правоотношения. Совершенно очевидно, что оно составляет единый комплекс правомочий и обязанностей, сложный фактический состав. Выключение из него отдельных элементов, из которых якобы формируются отдельные правоотношения (по зарплате, по дисциплине труда, по поощрению в труде), сужает само содержание трудового правоотношения и выхолщивает из него самую суть. В новых работах по общей теории права в классификации правоотношений мы не обнаруживаем поощрительного правоотношения [см. 12, с. 217].