

# ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

М. И. Бару, д-р юрид. наук

## ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

В условиях развитого социализма правовое регулирование отношений в связи с научно-техническим прогрессом призвано способствовать повышению эффективности общественного производства и подъему материального благосостояния народа. Исключительное экономическое и социальное значение научно-технического прогресса с особой силой подчеркнуто в докладе Л. И. Брежнева на XXV съезде КПСС: «Мы, коммунисты, исходим из того, что только в условиях социализма научно-техническая революция обретает верное, отвечающее интересам человека и общества направление. В свою очередь, только на основе ускоренного развития науки и техники могут быть решены конечные задачи революции социальной — построено коммунистическое общество» [5, с. 8]. Решение столь грандиозной задачи возможно только при органическом соединении достижений научно-технического прогресса с преимуществами социалистической системы хозяйства, предполагающей четко организованную планомерную деятельность всех звеньев, обеспечивающих ускорение научно-технического прогресса. К этим звеньям относятся научно-технические учреждения и организации, где зарождаются и оформляются новые открытия и научные закономерности; проектные организации, воплощающие идеи в конкретные планы действия, в проекты; строительные и монтажные организации, реализующие проекты в соответствии с утвержденными планами; производства, являющиеся конечными звеньями, претворяющими в жизнь научные идеи, открытия, изобретения, усовершенствования и т. п. Слаженная, гармоническая деятельность всех этих звеньев создает тот механизм, который реализует достижения научно-технического прогресса. Именно этот механизм обеспечивает практическое воплощение ленинской идеи: «Необходимо, — писал В. И. Ленин, — особо связать научный план электрификации с текущими практическими планами и их действительным осуществлением» [3, с. 344].

Достигнутые успехи в развитом социалистическом обществе создали необходимые экономические, технические и организационные предпосылки для разработки комплексной программы научно-технического прогресса и его социальных последствий — до 1990 г.

В осуществлении этой программы велика роль права. Советское трудовое право — это та отрасль, «которая близко стоит к научно-

техническому прогрессу и призвана обслуживать его, способствовать его развитию и одновременно корректировать в интересах трудящихся его социальные последствия» [14, с. 17]. Речь идет не только о действующих нормах, но и о рассчитанных на длительный период, т. е. о прогнозировании норм трудового права. В процессе прогнозирования должны быть учтены эффективность правовых актов и все расширяющаяся перспектива применения иных социальных норм. Если нормы гражданского права призваны регулировать, в основном, процесс продвижения и оформления реальных научно-технических идей, патентование, договоры на проведение научно-технических исследований, опытно-конструкторских, технологических и проектных работ и т. п., то нормы трудового права регулируют непосредственно те отношения, которые возникают во всех указанных выше звеньях в процессе трудовой деятельности. Социалистическая организация труда представляет производственную ассоциацию добровольных, сознательных, объединенных, использующих передовую технику рабочих [см.: 4, с. 82].

Научно-технический прогресс и процесс правотворчества и правоприменения находятся в диалектическом взаимодействии. Динамизм научно-технического прогресса непосредственно отражается на динамизме нашего права. Научно-технический прогресс влияет на производство и производительные силы в первую очередь, а через них — на производственные отношения, т. е. на базис, определяющий правовую надстройку. Так, требования технического прогресса обусловили необходимость издания Указа Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1968 г., удлинившего срок испытания при приеме на работу работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений [см.: 12, ст. 366].

Влияние технического прогресса сказалось также на локальном регулировании [см.: 17, с. 15—18]. Ко всем коллективным договорам прилагаются планы организационно-технических мероприятий на год. Не только нормативная, но и обязательственная часть договора имеет такое же направление. Первый раздел коллективных договоров последних лет называется «Выполнение производственного плана и социалистических обязательств, осуществление научно-технического прогресса».

Трудно назвать какой-либо институт советского трудового права, который не оказывал бы активного воздействия на отношения, возникающие в связи с техническим прогрессом. Есть основание утверждать, что все нормы советского трудового права, поскольку они регулируют отношения в процессе труда и оказывают влияние на поведение участников этого процесса, активно способствуют продвижению технического прогресса во все сферы производства. Единообразное, строгое и неуклонное применение этих норм является действенным фактором внедрения достижений науки и техники в практическую деятельность.

По утверждению социологов, научно-техническая революция порождает такое явление, как неустойчивость профессионального статуса личности [см.: 7, с. 232]. Американские исследователи считают, что нынешнему молодому рабочему придется за время своей трудовой деятельности пять—шесть раз менять специальность [см.: 7, с. 233]. В условиях анархии производства, свойственной капитализму, эта смена предоставлена игре стихийных сил и порождает социальные бедствия, в частности, безработицу. В условиях же социализма этот процесс происходит планово путем координации целого ряда мероприятий, обеспечивающих подготовку и переподготовку необходимой рабочей силы, а также распределения и перераспределения ее между предприятиями, отраслями народного хозяйства. Примером служит Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 28 мая 1957 г. о трудовом устройстве работников, высвобожденных из управленческого аппарата в связи с дальнейшим совершенствованием организации управления промышленностью и строительством.

Увязка плана внедрения новой техники с планом по труду на каждом предприятии и в отрасли в целом дает возможность заблаговременно и безболезненно осуществить необходимые мероприятия по перераспределению кадров. Однако это не снимает необходимости издания специального нормативного акта для детального урегулирования всего комплекса отношений, возникающих при высвобождении работников в связи с техническим прогрессом (перераспределение кадров, переподготовка, трудоустройство, гарантии и пр.). Издание такого акта сыграло бы положительную роль в решении возникающих практических вопросов [см.: 33, с. 57]. На важность вопроса о трудовых ресурсах, в частности, на правильное их использование обратил внимание Л. И. Брежнев в своей речи на октябрьском (1976 г.) Пленуме ЦК КПСС (см.: «Правда», 1976, 26 окт.). Научно-техническая революция предъявляет новые и повышенные требования к личному фактору производительных сил. При этом подтверждается указание К. Маркса о том, что положительные результаты деятельности возможны только при ограничении ее сферы [см.: 1, с. 378] и что вне специализации труда у рабочего создается безразличное отношение к его содержанию [см.: 2, с. 215]. В условиях развитого социализма указанные выше требования обеспечиваются комплексом мероприятий, направленных на повышение технического и общеобразовательного уровня трудящихся. Нормы права (административного, трудового) регулируют разнообразные отношения, возникающие в этой связи. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде<sup>1</sup> содержат специальные главы, посвященные льготам для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. Эффективность этих норм следует оценивать с точки зрения ближайшей и конечной целей, достигаемых их применением. Во-первых, строгое соблюдение требований закона, а именно предоставление указанным лицам

<sup>1</sup> В дальнейшем Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде будем называть Основы.

целого ряда льгот (целевой отпуск, сокращение рабочего времени и т. п.) реально способствует получению соответствующего образования. Во-вторых, как это подтверждается многочисленными социологическими исследованиями, между уровнем образования и степенью производительности труда существует прямая, непосредственная связь [см.: 36, с. 138].

Достижение более высокого уровня в образовании, а следовательно, и в специальности, и квалификации ставит вопрос о продвижении работника на более высокую ступень в процессе общественного производства. В Основах (ст. 83) и в КЗоТх союзных республик (ст. 188 КЗоТ РСФСР, ст. 203 КЗоТ УССР) предусмотрено, что при повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение рабочими и служащими производственного обучения, общеобразовательной и профессиональной подготовки, а также получение высшего и среднего специального образования. Таким образом, закон устанавливает для администрации обязанность, которой корреспондирует определенное право работников, получивших соответствующее образование. Это право, характеризуемое нами как субъективное, основано не только на законе, но часто и на локальной норме. Как всякое субъективное право, оно должно обладать таким свойством, как возможность притязания [см.: 36, с. 558]. Можно было бы ограничиться замечанием, что это притязание возможно в общем порядке защиты трудовых прав. Однако следует учесть, что исковой способ защиты субъективных прав не является универсальным и всеобъемлющим: право на жалобу в вышестоящие органы, в органы народного контроля, право обращения в общественные организации, в частности в профсоюзные органы, с просьбой воздействовать на нарушителей субъективных прав, а также другие способы, широко применяемые на практике, оказываются довольно эффективными в защите права на продвижение.

Существенные льготы и гарантии установлены для новаторов производства в трудовой сфере действующим Положением об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях, утвержденным 21 августа 1973 г. [см.: 26, ст. 127—142]. К сожалению, оно не воспроизводит нормы из старого Положения (1959 г.), согласно которому авторам открытий и изобретателям при прочих равных условиях предоставлялось преимущественное право занимать должности научных работников в соответствующих научно-исследовательских учреждениях и на опытных предприятиях. Действие этой нормы следовало бы в законодательном порядке восстановить. Нормы, призванные стимулировать творческую деятельность, мы обнаруживаем и в других источниках. Так, ст. 42 КЗоТ УССР предусматривает преимущественное право изобретателей и рационализаторов на оставление их на работе при сокращении численности или штата работников. Однако аналогичной нормы нет ни в КЗоТе РСФСР, ни в КЗоТх других союзных республик. Рецепция этой нормы другими союзными республиками нам представляется вполне целесообразной. Действие такой стимулирующей

щей нормы не следовало бы ограничивать лишь территорией Украинской ССР. Для этого нет ни принципиальных, ни практических соображений.

Вопрос о преимуществах и льготах для новаторов производства должен найти более широкое отражение и детальную регламентацию в локальном регулировании трудовых отношений.

Огромное значение в свете задач, вытекающих из научно-технического прогресса, в частности, задачи повышения эффективности труда специалистов и их наиболее рационального использования, имеет периодически проводимая аттестация определенных категорий работников. Отношения, возникающие при аттестации, регулируются источниками, которые исходят от различных органов и имеют различную силу. Так, для аттестации работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов Положение утверждено Государственным комитетом Совета Министров СССР по науке и технике и Госстроем СССР 5 мая 1969 г. [см.: 10]. Для аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи Положение утверждено Государственным комитетом Совета Министров СССР по науке и технике и Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 5 октября 1973 г., согласованное с Министерством Юстиции СССР и ВЦСПС [см.: 11]. Последствия аттестации в двух положениях решаются по-разному, хотя цель аттестации одна: наиболее рациональное использование специалистов, повышение эффективности их труда и ответственности за порученное дело. Трудно объяснить, почему по Положению 1969 г. в результате аттестации может быть принято одно из двух решений: соответствует занимаемой должности, не соответствует занимаемой должности; в другом же Положении (1973 г.) предусмотрено, что решение может быть принято тройкого рода: соответствует занимаемой должности, соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы в дальнейшем с повторной аттестацией через год, не соответствует занимаемой должности. Существенные различия имеются и по другим вопросам, Указанными положениями не исчерпывается круг лиц, подлежащих аттестации. Так, Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 июня 1972 г. [см.: 25] предусмотрена аттестация учителей, Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 23 июня 1972 г. [см.: 25] — инженерно-педагогических кадров, работающих в системе профессионально-технического образования, приказами Министерства здравоохранения регулируется аттестация медицинских работников и т. д. Все эти нормативные акты отличаются мозаичностью при решении одних и тех же весьма существенных вопросов.

Нельзя согласиться с предложением о распространении аттестации на рабочих [см.: 18, с. 202]. Работа по систематическому присвоению новых разрядов вполне достаточна для выявления

производственной активности каждого рабочего, а п. 2 ст. 40 КЗоТ УССР является правовым основанием для увольнения рабочего вследствие его несоответствия выполняемой работе ввиду недостаточной квалификации.

Важное значение имеет испытание работника при заключении с ним трудового договора. Ст. 11 Основ устанавливает правило, по которому при заключении трудового договора соглашением сторон производится испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой работе. Кодексы законов о труде союзных республик воспроизводят эту норму и детализируют ее в ряде статей (21—23 КЗоТ РСФСР, 26—28 КЗоТ УССР), в частности, устанавливают предельные сроки испытания, а также категории работников, которые не могут подвергаться испытанию и пр. Диспозиция ст. 11 Основ не совпадает с диспозицией ст. 38 КЗоТа 1922 г. Последняя не предусматривала необходимости соглашения сторон для испытания работника, а предоставляла решение вопроса целиком на усмотрение администрации. Однако, надо полагать, и сейчас, если администрация настаивает на испытании работника, а последний не дает согласия, он не будет принят на работу, так как стороны не пришли к соглашению. Следовательно, новая формулировка закона по существу ничего не изменила. Администрация вправе и обязана подбирать кадры по деловым признакам. Она обязана, как это предусмотрено в п. 12 Правил внутреннего распорядка, организовывать труд рабочих и служащих так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Для выполнения этого требования администрация, если она считает необходимым, вправе подвергать работников предварительному испытанию так же, как это было и до принятия Основ.

Нельзя согласиться с тем, что ст. 21 КЗоТ РСФСР (ст. 26 КЗоТ УССР) не дает исчерпывающего перечня лиц, которым не устанавливают испытательный срок [см.: 15, с. 9]. Ссылка на определение Верховного Суда РСФСР по делу Зайцевой [см.: 9, ст. 2] также не подтверждает это, так как Верховный Суд исходил из того, что Зайцева, как беременная, не могла быть уволена в силу ст. 73 Основ, запрещающей вообще увольнение беременных женщин по инициативе администрации. Верховный Суд этим вовсе не превратил указанный выше перечень в примерный.

В юридической литературе распространено мнение о том, что предварительное испытание работника рассматривается как отменительное условие заключенного трудового договора [см.: 20, с. 242]. Этот взгляд проник и в учебную литературу [см.: 28, с. 114; 29, с. 105; 30, с. 246]. Высказана и прямо противоположная точка зрения, согласно которой предварительное испытание является отлагательным, а не отменительным условием [см.: 32, с. 9].

Известно, что ни Основы, ни КЗоТы союзных республик не предусматривают возможности заключения трудового договора под условием. Упоминание об условной сделке мы находим в гражданских кодексах союзных республик. Достаточно обратиться к ст. 61 ГК УССР и к соответствующим статьям ГК других союзных рес-

публик, чтобы убедиться в том, что предварительное испытание не является ни отменительным, ни отлагательным условием. Известно, что в сделке, обремененной условием, последнее не может зависеть ни от воли, ни от поведения сторон. Условие является постоянным, внешним по отношению к сторонам. Этого нельзя сказать о предварительном испытании, которое устанавливается по воле сторон и зависит от поведения работника. Условие, в отличие от срока, может наступить и не наступить [см.: 31, с. 175], а предварительное испытание будет обязательно. Другое дело, что результаты испытания могут быть различными. Следовательно, испытание имеет правовое значение лишь в том смысле, что в случае неудовлетворительного результата администрация может в упрощенном порядке расторгнуть трудовой договор (ст. 28 КЗоТ УССР). Увольненный, не выдержавший испытания, может обжаловать увольнение в народный суд. В связи с этим возникает вопрос, к чему сводится задача суда при рассмотрении такого рода дел? Мы полагаем, суд должен рассмотреть дело по существу и, не ограничиваясь представленными материалами, принять все предусмотренные законом меры для всестороннего, полного и объективного выяснения действительных обстоятельств дела (ст. 15 ГПК УССР). Суду надлежит установить, правильно ли оценила результаты испытания администрация и законно ли увольнение работника, т. е. не является ли оно результатом противоправных действий администрации. Суд пользуется всеми предоставленными ему процессуальными возможностями для ответа на указанный вопрос, в том числе и возможностью производства экспертизы, согласно ст. 57 ГПК УССР.

Правовые средства охраны жизни и здоровья работника в процессе труда составляет комплекс мероприятий, прежде всего предупреждающих вредное воздействие условий труда на организм работника. Прогресс техники и науки в социалистическом обществе непременно предполагает всемерную охрану жизни и здоровья работника. В этом направлении действует советское трудовое право, в том числе о рабочем времени, времени отдыха, о социальном страховании и т. д. Наряду с этими общими нормами действуют нормы специальные (ст. 57—73 Основ, ст. 153—173 КЗоТ УССР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик), а также многочисленные подзаконные акты (инструкции, правила и т. п.). Нормы, устанавливающие ответственность за несоблюдение требований по охране труда, содержатся в Уголовном кодексе и в других актах.

Существенным для охраны труда и техники безопасности является всеобъемлющая сеть научно-исследовательских институтов и институтов охраны труда ВЦСПС, разрабатывающих новые, в соответствии с достигнутым уровнем науки, средства, обезвреживающие условия труда. Совет Министров СССР в постановлении от 22 января 1962 г. «О мерах по дальнейшему улучшению охраны труда на предприятиях и стройках» [см.: 20], обязал руководителей научно-исследовательских институтов, проектных

организаций и конструкторских бюро обеспечивать соблюдение всех требований охраны труда в разрабатываемых этими организациями технологических процессах, проектах предприятий и в конструируемом оборудовании; изыскивать более совершенные средства защиты работающих от воздействия вредных производственных факторов; предусматривать в необходимых случаях предохранительные устройства, блокировку и сигнальную аппаратуру автоматического действия; вносить обоснованные предложения о существующих изменениях в действующих нормах и правилах техники безопасности, производственной санитарии, технологического и строительного проектирования. Особое внимание постановление уделяет инструктажу рабочих. К сожалению, нарушение этого, казалось бы, несложного требования приводит к случаям травматизма. Так, 58% случаев травматизма на ХЭЛЗе явились результатом отсутствия инструктажа на заводе. До сих пор нет единого нормативного акта, который регулировал бы все вопросы, связанные с проведением инструктажа, установлением его видов и т. п. [см.: 32]. Издание такого акта — настоятельная необходимость. В связи с этим особое значение приобретает предварительный и последующий надзор за соблюдением всех требований по охране труда и технике безопасности. Действующее право знает разветвленную систему органов (государственных — межведомственных и ведомственных, профсоюзных), осуществляющих надзор за охраной труда и техникой безопасности. Так, Госгортехнадзор СССР [см.: 22, ст. 17] и его местные органы, являясь межведомственными органами, осуществляют надзор в угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической, нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подземных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности, эксплуатации месторождения полезных ископаемых и охране недр.

Госэнергонадзор [см.: 21, ст. 135] осуществляет надзор за техническим состоянием электростанций, электро- и теплоустановок.

Оснащение сельского хозяйства разнообразной техникой потребовало образования технической инспекции в ведении Министерства сельского хозяйства СССР. Постановлением Совета Министров СССР от 13 февраля 1969 г. [см.: 23, ст. 34] предусмотрено образование инспекции Гостехнадзора, призванной осуществлять государственный надзор за техническим состоянием машинотракторного парка в колхозах, совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях.

Санитарный надзор осуществляет госсаннадзор за соблюдением всеми предприятиями гигиенических норм и санитарно-противоэпидемических и санитарно-гигиенических правил. Наряду с указанными инспекциями надзор осуществляют и технические инспекто-

ры профсоюзов. Техническая инспекция была передана профсоюзам в связи со слиянием НКТ с ВЦСПС [см.: 19, ст. 333]. Переход технической инспекции к профсоюзам не изменил природы и характера ее деятельности. Технические инспекции по-прежнему продолжают осуществлять государственный, а не общественный контроль. Последние осуществляют общественные инспекции профсоюзов, согласно утвержденному ВЦСПС Положению от 21 января 1944 г. [см.: 27, с. 720]. В ст. 1 Положения о техническом инспекторе, которое утверждено Постановлением Президиума ВЦСПС 26 августа 1966 г. [см.: 34, с. 232], прямо записано, что технический инспектор осуществляет **государственный** надзор. Следовательно, он действует от имени государства, а не от имени профсоюза. Отрицание властного, государственного характера надзора со стороны технического инспектора способно лишь умалить силу и значение этого надзора. Вряд ли обоснован взгляд, согласно которому этот надзор имеет общественно-государственный характер [см.: 13, с. 184]. Соображения о том, что технический инспектор в своей деятельности опирается на привлечение профсоюзного актива и что основным методом является убеждение — неосновательны, ибо вся правоохранительная деятельность государственных органов основана на привлечении широких масс трудящихся, а метод убеждения всегда и всюду является основным, принуждение же применяется в том случае, когда убеждение оказывается неэффективным.

Итак, государственный надзор осуществляют различные государственные и профсоюзные инспекции. Их функции в основном совпадают, например, право тех и других посещать в любое время поднадзорные предприятия, давать руководителям предприятий указания о приостановке работ и т. п. (п. 26 Положения о госгортехнадзоре СССР, ст. 2 Постановления о госсельтехнадзоре, п. 7 Положения о госэнергонадзоре, п. 13 Положения о техническом инспекторе профсоюзов). Имеются и различия в объеме прав, например, в применении штрафов за нарушение правил охраны труда и техники безопасности. Подчас функции различных инспекций дублируются. Нам представляется, что возросшие требования к надзору за соблюдением правил и норм по технике безопасности в связи с развитием технического прогресса требуют создания более стройной системы надзора, исключающей параллелизм и дублирование органов надзора. Прогресс в технике облегчает труд, но не упрощает процесса производства. Надзор должен стать повсеместным и оперативным. Для этого необходима единая система, устраняющая ведомственные препятствия. Нужна единая система государственного технического надзора, осуществляемая государственными органами на основе единой технической линии. Это освободит профсоюзы от не свойственных им государственных функций и даст возможность сосредоточить их внимание на усилении общественных форм контроля (общественные инспекторы по охране труда, по труду молодежи, комиссии охраны труда ФЗМК и др.). Вместе с тем будут созданы необходимые организационные

и материальные предпосылки для деятельности правовой инспекции в соответствии со ст. 104 Основ.

### Список литературы

1. Маркс К. Капитал. Т. I. — Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. 908 с.
2. Маркс К. Капитал. Т. III. — Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 25. 546 с.
3. Ленин В. И. Об едином хозяйственном плане. — Полн. собр. соч. Т. 42, с. 339—347.
4. Ленин В. И. О государстве. — Полн. собр. соч. Т. 39, с. 64—84.
5. Брежнев Л. И. Отчет Центрального Комитета КПСС и очередные задачи партии в области внутренней и внешней политики. — «Коммунист», 1976, № 4, с. 3—70.
6. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., Госюриздат, 1948. 280 с.
7. Антонов Н. А. Карьера, заметки социолога. — «Дружба народов», 1974, № 6, с. 95—97.
8. «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1958, № 6.
9. «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1973, № 7.
10. «Бюллетень Гос. ком. Совета Министров по вопросам труда и заработной платы», 1969, № 7.
11. Там же, 1974, № 1.
12. «Ведомости Верховного Совета СССР», 1968, № 40.
13. Голошапов С. А. Надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда. — «Труды Всесоюз. юрид. заоч. ин-та», 1972, т. XXIV. с. 12—42.
14. Иванов С. А. Научно-технический прогресс и преимущества социализма. — В кн.: Трудовое право и научно-технический прогресс. М., «Наука», 1974, с. 5—32.
15. Иванов В., Кленов Е. Испытательный срок в трудовом договоре. — «Сов. юстиция», 1974, № 24, с. 14—18.
16. Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов, «Вища школа», 1973. 160 с.
17. Левиант Ф. М. О юридической природе локальных норм, регулирующих трудовые отношения. — «Правоведение», 1970, № 5, с. 26—33.
18. Орловский Ю. П. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации кадров. — В кн.: Трудовое право и научно-технический прогресс. М., «Наука», с. 162—214.
19. СЗ СССР, 1933, № 57.
20. СП СССР, 1962, № 2.
21. Там же, 1967, № 19.
22. Там же, 1968, № 4.
23. Там же, 1969, № 6.
24. Там же, 1972, № 11.
25. Там же, № 12.
26. Там же, 1973, № 19.
27. Сборник законодательных актов о труде. М., «Юрид. лит.», 1970. 936 с.
28. Советское трудовое право. Л., Изд-во Ленингр. ун-та, 1966. 375 с.
29. Советское трудовое право. М., «Высшая школа», 1971. 395 с.
30. Советское трудовое право. М., «Юрид. лит.», 1972. 576 с.
31. Советское трудовое право. Т. I. Л., Изд-во Ленингр. ун-та, 1971. 360 с.
32. Семенов В. И. Охрана труда в СССР. Минск, 1970. 182 с.
33. Соيفер В. Г. Проблема регулирования трудовых отношений, связанных с научно-техническим прогрессом. — В сб.: Новая кодификация законодательства и развитие трудового права. Свердловск, 1974, с. 81—91.
34. Справочник профсоюзного работника. М., Профиздат, 1972. 275 с.
35. Теория государства и права. М., «Юрид. лит.», 1970. 448 с.
36. Шабанова А. И. Проблемы правового регулирования труда рабочих и служащих, обучающихся в вечерних и заочных учебных заведениях. — «Труды Всесоюз. юрид. заоч. ин-та», 1971, т. XIII, с. 84—98.