

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

В условиях происходящей в стране перестройки с особой остротой встала задача активизации человеческого фактора. На январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС говорилось: «Первостепенное значение имеют развитие демократии на производстве, последовательное внедрение подлинно самоуправленческих начал в работу трудовых коллективов «...» Важнейшая практическая задача — создать такие условия, внедрить такие формы организации производства, которые позволят каждому трудящемуся чувствовать себя подлинным хозяином предприятия» [4, с. 26].

Активизация человеческого фактора предполагает не только соблюдение законных прав и интересов работников, но и дальнейшее их развитие. Об этом свидетельствует Закон СССР о государственном предприятии (объединении). Нормы трудового права вместе с нормами хозяйственного права призваны способствовать реализации данного акта.

О значении трудового права в условиях научно-технического прогресса существуют различные мнения. Так, С. А. Иванов полагает, что ранее эти вопросы находились на втором плане, а ныне выдвигаются на первый. Он пишет: «По моему глубокому убеждению, основное социальное назначение права в том и состоит, чтобы охранять на производстве жизнь, здоровье и трудоспособность человека, его физические и моральные силы» [10, с. 29]. Отсюда можно заключить, что все нормы трудового права — и централизованные, и локальные — ограничиваются только институтом охраны труда. Между тем очевидно, что научно-технический прогресс предъявляет повышенные требования к интеллектуальной стороне труда, трудовой дисциплине, ответственности, а значит — к росту производительности труда и совершенствованию принципа оплаты по труду. Особое значение приобретает также качество производимой продукции. Эти вопросы решаются с применением норм трудового права, в связи с чем нет никаких оснований недооценивать последние.

В литературе встречаются и противоположные утверждения — недооценка роли институтов трудового права, которые регламентируют гарантии работников в процессе труда. Например, М. Завицкий (ЧССР) полагает, что «защитная функция трудового права совсем не бесспорна» [9, с. 64]. Думается, что отрицание значения защитной функции трудового права может повлечь неблагоприятные последствия. Когда В. И. Ленин на IV сессии ВЦИК РСФСР в 1922 г. назвал трудовой кодекс громадным завоеванием Советской власти, он, конечно, имел в виду гарантии для трудящихся [2, т. 45, с. 246]. Следовательно, крайние позиции в оценке

норм, охраняющих труд, одинаково опасны и способны лишь ослабить такую важную часть правовой надстройки, как трудовое право. Говоря о задачах нашего законодательства, в частности трудового, М. С. Горбачев отмечал, что оно «должно еще активнее помогать внедрению экономических методов управления, действительному контролю за мерой труда и потребления, проведению в жизнь принципов социальной справедливости» [3, с. 61].

Динамизм права, в первую очередь трудового, предопределен поступательным развитием научно-технического прогресса, который затронул не только его содержание, но и форму. Речь идет о системе, методе, соотношении, во-первых, централизованного и локального регулирования трудовых отношений; во-вторых, императивных и диспозитивных норм; в-третьих, правовых и иных социальных норм. Словом, все аспекты формы права, как и его содержания, испытывают воздействие научно-технического прогресса. Стабильность правовых норм в смысле неуклонного соблюдения и динамизм этих норм в смысле их корректировки и обновления не исключают, а дополняют друг друга. И чем дальше, тем больше будут возрастать их темпы по сравнению с законодательством 20—30-х годов. Кодекс законов о труде 1922 г. с некоторыми изменениями и дополнениями (заметим — не очень существенными) действовал полвека, пока не началось бурное развитие науки и техники. Разумеется, что подобные темпы нормотворчества в период ускоренного социального и экономического развития общества исключаются.

В литературе уже критиковалась позиция, ограничивающая роль трудового права в реализации требований научно-технического прогресса. А. Г. Орлов писал, что «нельзя согласиться с К. К. Яичковым, считающим, что лишь гражданское право имеет наиболее непосредственное отношение к проблемам технического прогресса» [6, с. 17]. Применительно к проблемам научно-технического прогресса нужно отметить главенствующую роль трудового права, которое регулирует отношения по непосредственному приложению способностей работника к средствам производства («живой труд»), в то время как гражданское право регламентирует отношения лишь по результату труда («мертвый труд»). Что касается административного права, то его объектом является процесс управления. Укажем, что управленческие отношения по мере расширения и углубления социалистической демократии в определенной мере становятся объектом трудового права. Достаточно назвать полномочия трудового коллектива и его совета, производственной бригады и других звеньев управления производством.

Также неправильным представляется утверждение, что «творческий процесс не поддается нормированию и в принципе остается за пределами правового регулирования» [7, с. 7]. Право имеет прямое и непосредственное отношение к творческому процессу. Нормы изобретательского и особенно трудового права связаны именно с творчеством. Активная роль права как надстроечного явления здесь особенно велика. Поэтому любое умаление значе-

ний правовых норм способно лишь ослабить эффективность социалистического труда. Разумеется, в условиях ускорения научно-технического прогресса правотворческая и правоприменительная практика испытывает потребность в совершенствовании и обновлении. Данный процесс в настоящее время находится в стадии развития.

Интеллектуализация труда предопределяет и творческое отношение к нему. Последнее основано не только на сознательности работников, но и на получении и усвоении новых знаний, использовании достижений науки и техники. Именно это обстоятельство предъявляет повышенные требования к участникам процесса труда и, следовательно, усиливает их ответственность. Упречное состояние субъекта, например в случае невыполнения производственного задания вследствие нарушения трудовой дисциплины, выражается не только в волевом, но и в интеллектуальном моменте. Это важно учитывать при установлении состава дисциплинарного правонарушения, в частности при исследовании вины и противоправности действий (бездействия) нарушителя.

В науке определение вины дается в различных отраслях права [11, с. 14—20]. При этом принято считать, что вина — это психическое отношение лица к своим противоправным действиям (бездействию) и их вредным последствиям, выражающееся в форме умысла или неосторожности. В принципе данное определение может использоваться и в трудовом праве, хотя в нем отсутствует указание на интеллектуальный момент. Между тем в условиях научно-технического прогресса, когда к творческому характеру труда предъявляются повышенные требования в смысле технической грамотности и квалификации, интеллектуальный момент при оценке поведения работника приобретает не меньшее значение, чем волевой. Упречное состояние интеллекта может расцениваться не как умысел, а как неосторожность. Однако цена такой неосторожности сейчас чрезвычайно велика. Известен случай, когда по небрежности литейщика было приведено в негодность 30 т дорогостоящей стали. Но полагаем, что если работник уклоняется от повышения квалификации и в результате этого совершает противоправное действие, его поведение следует расценивать как умышленное, а не как неосторожное.

Итак, основанием ответственности в трудовом праве является вина. Это важно подчеркнуть и потому, что гражданское право знает ответственность не только за вину, но и за случай (ответственность за ущерб, причиненный источником повышенной опасности). Трудовое же право исключает любую ответственность за случай.

В условиях научно-технического прогресса расширяется инициатива работника. Для принятия правильного решения необходимы высокое мастерство, знания, творчество и чувство ответственности. Все эти элементы регулируются и охраняются нормами права.

Взаимоотношения работников в процессе труда регламентируются не только правовыми нормами, но и нормами общественных организаций (например, уставами профсоюзных и других общественных организаций), правилами социалистического общежития и т. п. При оценке поведения лица с точки зрения этих норм всегда встает вопрос о вине. Ф. Энгельс писал: «Невозможно рассуждать о морали и праве, не касаясь вопроса о так называемой свободе воли, о вменяемости человека, об отношении между необходимостью и свободой» [1, т. 20, с. 115].

Соблюдение правовых норм обеспечивается в необходимых случаях принудительной силой государства, мерами, предусмотренными в правовых актах. Соблюдение норм общественных организаций и правил социалистического общежития гарантируется мерами общественного воздействия и общественным мнением. Особенность же трудового права заключается в том, что несоблюдение правовых норм может повлечь за собой применение мер не только дисциплинарного, но и общественного воздействия. Так, в силу ст. 152 КЗоТ УССР администрация имеет право вместо применения мер дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации. Здесь мера общественного воздействия по своим юридическим последствиям приравнена к правовой. Это было подтверждено Пленумом Верховного Суда СССР в постановлении от 13 сентября 1957 г. [8, с. 171] и отражено в его постановлении от 26 апреля 1984 г. «Под мерами общественного взыскания следует понимать взыскания за неисполнение трудовых обязанностей, примененные к работнику трудовым коллективом (ст. 9 Закона о трудовых коллективах), товарищеским судом, общественными организациями в соответствии с Положениями и Уставами, определяющими их деятельность» [5]. Суд принимает во внимание лишь те меры общественного взыскания, со дня наложения которых прошло не более одного года, если они не сняты досрочно. Иначе говоря, меры общественного взыскания действуют во времени так же, как и меры дисциплинарного взыскания. Однако меры общественного взыскания применяются здесь за нарушение правовой, а не моральной нормы.

Как известно, нарушение моральных норм не влечет правовой ответственности. Но из этого правила имеются исключения. Так, согласно п. 3 ст. 41 КЗоТ УССР совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, может быть основанием для применения к работнику крайней меры дисциплинарной ответственности — увольнения с работы. Причем совершение аморального проступка не обязательно должно быть связано с выполнением трудовых обязанностей, оно может быть и в быту. Такие же последствия за совершение аморального проступка наступают и в отношении работников правоохранительных органов (суда, прокуратуры и др.).

В связи с изложенным уместна постановка вопроса о правовой ответственности за нарушение моральных норм не только названных работников, но и иных лиц. Дело в том, что в современных условиях повышаются требования к работнику не только в смысле интенсификации, производительности, качества и результативности труда, но и в морально-этическом, общекультурном смысле. Это закреплено и в нормативных актах. Так, в п. 3 ст. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных 20 июля 1984 г., среди обязанностей рабочих и служащих предусмотрена обязанность «вести себя достойно, соблюдать правила социалистического общежития». Данная норма полностью соответствует ст. 59 Конституции СССР.

Достойное поведение в процессе труда — важный элемент активизации человеческого фактора. От этого во многом зависит успех производственной деятельности. Наше право не только охраняет честь и достоинство каждого гражданина (ст. 57 Конституции СССР), но и требует достойно вести себя везде, прежде всего в процессе труда. Поэтому такие негативные явления, как брань и сквернословие на работе, неуважительное отношение к товарищам и особенно к женщинам, должны расцениваться, хотя все это лежит в плоскости аморального поведения, как правонарушения со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Среди обязанностей администрации, предусмотренных в ст. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, нет обязанности вести себя достойно. Мы расцениваем это как пробел в законодательстве. Если обязанностью рабочих и служащих является достойное поведение, то тем более это относится к администрации. С другой стороны, поскольку представители администрации являются служащими, на них также распространяется общая для рабочих и служащих обязанность вести себя достойно. Командиры производства должны быть и в данном отношении примером для всех.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 4. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 года. М., 1987. 5. Бюл. Верхов. Суда СССР. 1984. № 2. 6. Орлов А. Г. Законодательство о труде и технический прогресс. М., 1964. 7. Рассудовский В. А. Право и научно-техническое творчество. М., 1975. 8. Сборник действующих постановлений Пленума Верховного Суда СССР. 1924—1957. М., 1958. 9. Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М., 1981. 10. Трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М., 1981. 11. Хвостов А. М. Вина в советском трудовом праве. Минск, 1980.

Поступила в редколлегия 30.10.86