

СОДЕРЖАНИЕ СУБЪЕКТИВНОГО ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД В СССР

Обеспечение наиболее полной и всесторонней реализации права на труд и обязанности трудиться требует нового подхода к изучению содержания права на труд применительно ко всем видам трудовой деятельности в социалистическом обществе.

Среди ученых-юристов не сложилось единого мнения о содержании субъективного права граждан на труд [2, с. 55—65; 3, с. 42]. Поэтому необходимо выявить объективные признаки классификации правомочий субъективного права на труд. При этом допустима не одна, а несколько классификаций.

При анализе правомочий субъективного права на труд важное значение имеет их классификация в зависимости от источников права, в которых они закреплены.

Труд в качестве рабочих и служащих, членов колхозов является главной, ведущей формой реализации права граждан на труд. Однако в СССР признаются и иные формы трудовой деятельности. Допускается индивидуальная трудовая деятельность в сфере кустарно-ремесленных промыслов, сельского хозяйства, бытового обслуживания населения, а также другие виды деятельности, основанные исключительно на личном труде граждан и членов их семей. Государство регулирует индивидуальную трудовую деятельность, обеспечивая ее использование в интересах общества (ст. 17 Конституции СССР, Закон об индивидуальной трудовой деятельности).

В зависимости от субъектов, использующих ее результат, можно выделить деятельность граждан по выполнению работ для предприятий, учреждений, организаций и по обслуживанию населения.

Индивидуальная трудовая деятельность для предприятий, учреждений и организаций ограничена в основном областью материального производства.

Индивидуальная трудовая деятельность по обслуживанию населения выражается, во-первых, в реализации материальных результатов труда (изделия кустарных промыслов), продукции сельского хозяйства, личных подсобных хозяйств и т. д.; во-вторых, в бытовом обслуживании в узком значении, т. е. в оказании услуг нематериального характера (частно-практикующими врачами, преподавателями и др.).

Наиболее подробно урегулированы кустарно-ремесленные промыслы [5, 1977, № 7, ст. 39], охотничий промысел [6]. На возможность добычи полезных ископаемых личным трудом старателей на месторождениях, разработка которых горнодобывающими предприятиями нецелесообразна, указывает ст. 26 Основ законодательства о недрах. Нормы об организации национальных худо-

жественных промыслов содержится в Уставе Союза художников СССР, в ряде постановлений Президиума Правления Художественного фонда СССР. Организация закупок животноводческой и растениеводческой продукции, получаемой в личных подсобных хозяйствах граждан, регламентируется постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 8 января 1981 г. «О дополнительных мерах по увеличению производства сельскохозяйственной продукции в личных подсобных хозяйствах граждан» [5, 1981, № 6, ст. 37], а такая индивидуальная трудовая деятельность, как оказание гражданам различного рода нематериальных услуг (медицинская помощь, обучение и т. д.), нормативно урегулирована недостаточно. В правовых актах затронуты лишь некоторые организационные вопросы. Так, Инструкция о подоходном налоге с населения, утвержденная Министерством финансов СССР от 26 ноября 1975 г., предусматривает, что лица, занимающиеся частной практикой, обязаны вести книгу учета пациентов или обучающихся и получаемого вознаграждения с указанием в ней фамилий, места жительства пациентов или обучающихся, даты приема и суммы, уплачиваемой каждым из них.

Несмотря на социально-экономические различия форм реализации права граждан на труд, можно установить их взаимосвязь и обусловленность каждой из них характером и содержанием общественного труда в социалистическом обществе.

Изложенное позволяет представить содержание субъективного права граждан как систему, охватывающую следующие правомочия при реализации гражданами своей способности к труду: а) в качестве рабочих или служащих на социалистических предприятиях; б) в качестве членов колхоза или кооперативных организаций; в) на индивидуально-трудовую деятельность вне общественных средств производства; г) в области художественного творчества; д) в некоторых гражданско-правовых обязательствах, исполнение которых основано на личном труде граждан. Поэтому мы не можем согласиться с теми авторами, которые систему правомочий основного права граждан на труд ограничивают работниками общественного производства (рабочие, служащие, колхозники) [3, с. 46]. Нельзя также согласиться и с теми авторами, которые систему правомочий права на труд расширяют за счет таких видов трудовой деятельности, которые не являются формой реализации права на труд (труд в семье по ведению домашнего хозяйства, воспитанию детей и т. д.) [4, с. 65—69].

Классификация содержания субъективного права граждан на труд с учетом видов трудовой деятельности имеет теоретическое и практическое значение, хотя она еще не до конца раскрывает его содержание. В литературе используется и другая классификация субъективного права граждан на труд. Большинство ученых предлагают содержание субъективного права граждан на труд в виде реально возможной деятельности либо в виде реализуемой действительности. Нетрудно заметить, что здесь технико-юридические соображения превалируют над фактическим поведением

граждан по реализации своей способности к труду, которое детерминирует систему правомочий, образующих содержание права на труд. Действительно, средства производства, выступая как объекты государственной (общенародной) собственности, определяют общее правовое положение каждого по отношению к ним, способы соединения способностей к труду со средствами производства, характер взаимоотношения членов общества в процессе труда и условия их трудовой деятельности, а также порядок прекращения трудовой деятельности.

Действия граждан по применению своей способности к труду протекая в определенной правовой форме, предполагают следующие взаимосвязанные стадии: 1) выбор работы; 2) получение работы; 3) фактическое применение способности к труду; 4) прекращение трудовой деятельности. С учетом этих стадий содержание субъективного права граждан на труд может характеризоваться как система его правомочий: а) до вступления в конкретное правоотношение; б) в момент возникновения конкретного правоотношения; в) в конкретном правоотношении; г) при прекращении правоотношения.

Приведенная классификация способствует углубленному познанию социального назначения права на труд в социалистическом обществе, поскольку позволяет непосредственно перейти к характеристике правомочий, через которые реализуется субъективное право на труд на той или иной стадии производственного процесса и применительно к тому или иному виду трудовой деятельности. Например, до вступления в конкретное трудовое правоотношение устанавливаются такие важные правомочия, как право каждого самостоятельно и свободно избрать для себя профессию, род занятий и работу в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием, а также определить, в каком социальном качестве целесообразнее реализовать свою способность к труду — в качестве рабочего, служащего или члена колхозно-кооперативной организации. Цель этих правомочий — гарантировать свободное волеизъявление и поведение на данной стадии реализации права на труд. Указанные правомочия выступают в форме дозволения, которое предоставляет их обладателю право на односторонние действия, прямо не затрагивающие права и обязанности предприятий, и др. Характерно, что правомочия носят абсолютный характер, поскольку: 1) каждый гражданин, избравший для себя профессию, род занятий и работу в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием, вправе в любое время избрать для себя новую профессию, род занятий и работу; 2) каждый гражданин, избравший конкретную правовую форму реализации права на труд (в качестве рабочего, служащего или члена колхозно-кооперативной организации), в любое время по своему усмотрению может ее изменить; 3) ни один государственный орган, предприятие, учреждение и организация не вправе определить гражданину заранее и без его согласия профессию, род занятий, работу, форму

реализации права на труд; 4) препятствия избрать профессию, род занятий и работу, форму реализации права на труд в исключительных случаях могут быть установлены законодателем либо на основе решения компетентных органов.

Абсолютный характер описанных правомочий не исключает связь их обладателя с другими субъектами социалистического права. В частности, эти правомочия позволяют субъектам права на труд находиться с государственными органами, предприятиями, учреждениями, организациями и с колхозно-кооперативными организациями в правовых отношениях двух типов: «право — право» и «право — обязанность».

Для первого типа имеет значение, что субъекты связаны общими правами на заключение трудового договора. Гражданин сопоставляет собственные интересы с правами предприятий (с учетом потребностей последних в трудовых ресурсах и др.). Государственные органы и предприятия также не занимают созерцательно-пассивную позицию по поводу выбора гражданами профессии, специальности, формы реализации права на труд. Напротив, соприкасаясь с деятельностью субъектов права на труд, государственные органы и предприятия в пределах своих прав учитывают возможность реализации права на труд каждым и соответствующим образом планируют и координируют свое поведение. Тем самым они в пределах своих прав косвенным образом воздействуют на волю граждан. Для второго типа существенным является то, что государственные органы и предприятия обязаны воздерживаться от поведения, нарушающего абсолютный характер этих правомочий.

Иные виды правомочий субъективного права на труд устанавливаются в момент возникновения трудового правоотношения. На этой стадии содержание права на труд выступает как система правомочий, опосредующая порядок приема на работу в качестве рабочего или служащего. Данная система дифференцируется в зависимости от способа реализации права на труд. Иначе говоря, право на труд реализуется путем переговоров гражданина с предприятием с целью заключения трудового договора или в процесс переговоров включается воля специальных государственных или общественных органов. Общим для обеих систем является то, что абсолютное правомочие субъекта права на труд в форме дозволения до возникновения трудового правоотношения при избрании конкретного объекта (предприятия, учреждения и т. д.) приобретает форму дозволения-требования. В этом случае каждый гражданин может потребовать от конкретного избранного предприятия, учреждения, организации рассмотреть вопрос о приеме на работу. Здесь требование о самом факте обязательного приема на работу необходимо отличать от требования рассмотреть вопрос о приеме на работу в порядке, установленном законом. Дозволение-требование непосредственно связано с правами и обязанностями конкретного предприятия. Авторы, отрицающие обязанность конкретного предприятия рассмотреть вопрос о приеме

на работу, не учитывают, что порядок приема на работу в социалистическом обществе урегулирован законодательством и выступает одним из видов юридических гарантий реализации права на труд. Поэтому об исключительном праве администрации подбирать кадры можно говорить только тогда, когда речь идет о ее действиях в рамках предусмотренного законом порядка приема на работу граждан.

При заключении трудового договора путем переговоров между гражданином и предприятием правомочие субъекта права на труд выступает в форме дозволения-требования. Дозволение в данном случае свидетельствует о том, что каждый гражданин ничем не связан в выборе места работы, рода занятий, профессии и специальности. Требование же касается администрации лишь в части соблюдения порядка (правила) приема на работу, установленно-го действующим законодательством. Иное содержание дозволения и требования усматривается в том случае, если в процесс приема на работу включается государственная воля, исходящая от определенных органов.

Деятельность названных органов влияет на виды и содержание правомочий субъектов права на труд.

Для лиц, распределяемых в плановом порядке (молодые рабочие и специалисты, аспиранты), содержание дозволения ограничивается той местностью и местом работы, где они обязаны работать определенный срок, а требование приобретает более конкретный характер в части квалификации, специальности, должности. Требование для данных категорий граждан одновременно выступает и как дозволение по исполнению своей обязанности трудиться на этом предприятии и в этой должности, по этой специальности.

Для лиц, окончивших общеобразовательные школы и направленных комиссиями по трудоустройству молодежи на конкретные предприятия в счет брони, содержание дозволения такое же, как и для лиц, поступающих на работу путем переговоров с администрацией, поскольку эта категория граждан вправе обращаться с предложениями о приеме на работу как к тому предприятию, куда его направили, так и к другим предприятиям. Но требование здесь имеет иное содержание. Оно конкретизировано в части самого факта заключения трудового договора с предприятием, которое указано в направлении, но не конкретизировано в части квалификации, специальности, должности. Последние должны быть определены сторонами в момент заключения трудового договора. Подобное содержание правомочий характерно и для инвалидов, трудоустраиваемых комиссиями по трудоустройству инвалидов.

Реализация таких правомочий субъективного права на труд, как право дозволения и право требования, обуславливает активные действия других обязанных субъектов. Следовательно, дозволение и требование предполагают корреспондирующую субъективному праву на труд юридическую обязанность и характеризуются

тём, что активность субъекта права на труд обращена к обязанному лицу через специальные органы.

Конкретное содержание дозволения и требования как правомочий субъектов права на труд на всех стадиях реализации права на труд неодинаково. Поэтому они формируют различные виды деятельности. Это могут быть однократно, периодически повторяющиеся и длящиеся акты поведения. К однократным актам поведения относятся, например, предложение о приеме на работу, получение трудовой и расчетной книжек, компенсация при приеме на работу в другую местность и выплата выходного пособия при увольнении. Периодически повторяющиеся акты — это ежегодные медицинские осмотры, использование ежегодного отпуска, получение заработной платы и др. Длющимися актами поведения являются выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности и т. п. Приведенное деление актов поведения субъектов права на труд в определенной мере относительно, поскольку предполагает условные границы и не исключает взаимопереходов различных актов поведения.

Разное содержание дозволения и требования не только обуславливает различные виды поведения субъектов права на труд, но и определяет правовые формы, в которых может быть выражено притязание, а также организационно-правовые формы восстановления субъективного права на труд. Например, притязание к обязанным субъектам может быть выражено в заявлении, жалобе, исковом заявлении, которые подлежат рассмотрению в КТС, профкоме, суде или вышестоящем в порядке подчиненности органе.

До возникновения конкретного трудового правоотношения дозволение как правомочие субъективного права на труд в основном направлено на обеспечение свободного выбора работы. Государство не в состоянии обеспечить любой выбор работы судебной защитой. На этой стадии эффективность реализации права на труд, как правило, обеспечивается двумя путями: улучшением нормативной базы, регулирующей порядок приема на работу, и развитием организационно-правовых форм, материально и морально стимулирующих выбор работы с учетом интересов граждан и государства.

Однако для некоторых категорий работников уже сейчас можно установить судебную защиту права на труд. К ним относятся молодые рабочие и специалисты, а также лица, окончившие общеобразовательные школы и направленные на работу в счет брони. Для этих категорий работников достаточно четко конкретизированы дозволения и предмет требования в момент поступления на работу.

Необходимо усовершенствовать и общий порядок приема на работу: внести дополнение в ст. 22 КЗоТ УССР, указав, что при отказе в приеме на работу администрация должна дать письменный мотивированный отказ со ссылкой на правовые нормы, регулирующие порядок приема на работу; установить правовые нормы, дающие возможность администрации безвозмездно авансиро-

вать работников при поступлении на работу при определенных условиях (заключение срочного трудового договора, непрестижность профессии и т. д.).

В трудовом правоотношении фактически реализуется способность каждого к труду. Осуществление субъективного права в этом правоотношении ведет к его качественному изменению, поскольку в нем проявляется конкретный субъект — та организация, на которой теперь лежит обязанность удовлетворять все правомочия гражданина. Содержание права на труд, т. е. система его полномочий, включает: право на фактическое выполнение работы; право на устойчивость трудовой функции; право на устойчивость места работы; право на здоровые и безопасные условия труда; право на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством; право на регламентированную трудовую деятельность.

Перечисленные правомочия отражают только основные моменты содержания права на труд в трудовом правоотношении. Многие из них в той или иной мере уже исследованы. Чтобы охарактеризовать систему других правомочий права на труд в трудовом правоотношении, необходимо использовать дополнительные критерии.

Например, если в трудовом правоотношении за основу взять такой критерий, как творческое отношение к труду, то систему правомочий содержания права на труд будут составлять: 1) право на повышение квалификации (право реально выполнять работу по обусловленной специальности, квалификации, должности и получать вознаграждение по количеству и качеству затраченного труда; право требовать бесперебойного обеспечения работой по установленной при заключении трудового договора трудовой функции; право требовать создания нормальных с точки зрения охраны труда, промышленной санитарии и гигиены условий работы); 2) право на применение новаторских приемов в процессе выполнения трудовых обязанностей; 3) право на изменение норм выработки; 4) право на техническое творчество.

В трудовом правоотношении реализуются и личные качества работника. С учетом этого критерия в систему правомочий права на труд можно включить: 1) право на объективную оценку трудовой деятельности; 2) право на уважительное отношение к личности работника в процессе выполнения трудовых обязанностей со стороны администрации; 3) право на уважительное отношение в процессе труда со стороны других работников; 4) право требовать уважения своей трудовой чести и достоинства.

Предлагаемый подход к анализу содержания права граждан на труд представляется перспективным для юридической науки в целом. Сложная, многоплановая взаимосвязь права на труд и видов общественно полезной деятельности требует теоретического постижения данного явления в большем объеме правовых определений, чем это принято. В частности, при дальнейшем анализе содержания права на труд нужно иметь в виду, что рост эффектив-

ности социалистического производства, совершенствование планирования народного хозяйства создают для социалистического общества и его граждан новые условия для применения своих способностей к труду. Однако это одновременно порождает необходимость дальнейшего развития как содержания права граждан на труд, так и юридических гарантий указанного права.

Список литературы: 1. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 2. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. 3. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. М., 1980. 4. Турубинер А. М. Вопросы теории колхозного права. М., 1961. 5. СП СССР. 6. СП РСФСР. 1960. № 34. Ст. 164.

Поступила в редколлегию 03.07.86

В. И. Прокопенко, д-р юрид. наук

КИЕВ

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СООТНОШЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Для того чтобы жить, люди должны работать. В условиях научно-технического прогресса труд должен быть высококвалифицированным, что достигается путем обучения, определяемого потребностями выполнения того или иного вида работы. Обучение осуществляется в первую очередь общеобразовательной школой. Статья 25 Конституции СССР закрепила существование и совершенствование единой системы народного образования, которая обеспечивает общеобразовательную и профессиональную подготовку молодежи, служит делу коммунистического воспитания, духовного и физического развития подрастающего поколения, готовит их к труду и общественной деятельности.

Обучение направлено на подготовку молодежи к труду. Понятно, что подготовка будет эффективной только тогда, когда она включает в себя элементы данного труда как производительного процесса. Подтверждением сказанному может служить ст. 42 Конституции СССР, устанавливающая, что право граждан СССР на охрану здоровья обеспечивается особой заботой о здоровье подрастающего поколения, включая запрещение детского труда, не связанного с обучением и трудовым воспитанием. Такое обучение и воспитание возможны лишь при включении молодежи в систему общественно полезной трудовой деятельности, трудовых отношений.

Поскольку обучение непосредственно связано с ранним возрастом человека, во всех странах возникает проблема соотношения обучения и производительного труда. Для ее решения в первую очередь необходимо разграничить понятия «дети», «несовершеннолетние», «молодежь». Советское законодательство о труде