



Х. Т. МЕЛЕШКО

ПОНЯТИЕ АТТЕСТАЦИИ КАДРОВ

Значительное место в юридическом механизме аттестации кадров занимают не только правовые нормы, но и понятийный аппарат, призванный обеспечить единство в нормотворчестве и правоприменении по наиболее важным и сложным вопросам практики¹. Между тем до сих пор нет легального определения рассматриваемого феномена, на что совершенно справедливо обращено внимание в научных исследованиях В. И. Курилова, Н. С. Уржинской, В. В. Саввина и др.². Это негативно влияет на правоприменительную деятельность государственных и общественных органов и в особенности трудовых коллективов, в которых происходит аттестация.

Аттестация в переводе с латинского «**аттестацио**» означает свидетельство, В. Даль характеризует ее как **удостоверение, засвидетельствование, одобрение**. Более развернутое определение дано в Словаре русского языка. Здесь аттестация представлена сразу в трех качествах: а) отзыв, характеристика, даваемые кому-либо, чему-либо; б) присвоение звания кому-либо; в) оценка чьего-либо знания, выставление кому-либо оценки. Большая Советская Энциклопедия трактует аттестацию как установление квалификации, уровня знаний работника или учащегося; отзыв о его способностях, деловых и иных качествах³.

В приведенных формулировках об аттестации акценты сделаны главным образом на неправовые моменты. И тем не менее в них справедливо отмечается, что аттестация означает проверку знаний работника с целью установления уровня его профессиональной подготовленности и соответствия занимаемой должности.

В монографической и популярной юридической литературе интересующее нас понятие трактуется неоднозначно. По мнению С. С. Студенкина, аттестация есть «определение деловой и политической квалификации работника, характеристика его личных качеств, оценка результатов его служебной деятельности»⁴. Положительным в данном определении является то, что в нем говорится о роли аттестации в установлении квалификации и иных качеств работника. Однако остается неясной юридическая природа аттестации, что не позволяет считать определение завершающим.

Более подробно определяет аттестацию Ф. П. Негру. По его мнению, это — «порядок проверки квалификации работника путем периодической оценки его знаний, опыта, навыков и способностей к выполнению определенной трудовой функции, т. е. его соответствия занимаемой должности или выполняемой работе»⁵. Здесь дополнительно подчеркивается периодичность аттестации и не только ее констатирующая роль (например, подтверждение уровня квалификации работника), но и оценочная (мера соответствия выполняемой работе). Однако и Ф. П. Негру не показал юридическую природу аттестации, ее место в системе советского трудового права.

Широкое и узкое понимание аттестации попытался обосновать В. И. Курилов: «определение квалификации, уровня знаний работника, учащегося, гражданина, соответствия его деловых и политических качеств определяемой профессии, специальности, квалификации или должности можно на-

звать аттестацией в широком смысле». Аттестация же «работников в узком смысле — это проводимая предприятием, учреждением, организацией с помощью аттестационной комиссии, в целях постоянного повышения деловой квалификации и идейно-политического уровня работников, улучшения их подбора и расстановки, периодическая проверка деловых, политических, организаторских, моральных и личных качеств работников определенной категории в специальной организационно-правовой форме»⁶.

Нетрудно заметить, что В. И. Курилов стремится разграничить указанные понятия по сфере их действия: аттестацию в широком смысле он характеризует как такие отношения по установлению квалификации, которые охватывают не только поведение участников трудовых правоотношений, но и административных, колхозных и других. Думается, что такой подход вряд ли приемлем, и вот почему.

Во-первых, В. И. Курилов четко не разграничивает два различных, с точки зрения формальной логики, понятия: родовое и видовое. Понятие «определение квалификации» будет родовым по сравнению с понятием «аттестация». Квалификация, как известно, определяется не только у рабочих и служащих, но и колхозников, государственных служащих, учащихся и т. д. И для всех названных субъектов законодательством предусмотрены особые правила. Что касается аттестации, то она будучи видовым понятием, несет в себе и родовые признаки (характеристики) определения квалификации, например, участие общественности в этом процессе, объективность и др. Вместе с тем аттестация, в отличие от определения квалификации, имеет много специфичного: в юридической природе, сфере действия, правовом положении участников этих отношений. Иначе говоря, вряд ли будет правильно, с позиций формальной логики, рассматривать аттестацию как видовое явление в широком смысле.

Во-вторых, предлагаемое В. И. Куриловым двойственное толкование аттестации может вызвать нежелательные последствия в правоприменительной деятельности. Да и вообще конструкция, базирующаяся на «широком» и «узком» толковании несет в себе неопределенность и как следствие этого — угрозу ошибок в применении правовых норм.

Следовательно, известные в науке советского трудового права определения аттестации рабочих и служащих выделяют ряд особенностей этого правового феномена, но в целом не могут быть признаны достаточными, если оценивать их с позиций новейшего законодательства и практики. И вот почему.

Аттестация рабочих и служащих означает, во-первых, проверку уровня их профессиональной подготовленности, во-вторых, соответствия выполняемой работе. Это двуединое назначение аттестации четко зафиксировано во всех новейших нормативных актах об аттестации, в частности в Типовом положении об аттестации рабочих-контролеров от 9 сентября 1986 года. Как сказано в п. 1 указанного акта, целью аттестации рабочих-контролеров является комплексная оценка уровня их профессиональной подготовленности⁷.

Из первой характеристики логически вытекает вторая — о том, что прохождению аттестации есть юридическая обязанность рабочих и служащих. И здесь мы вплотную подошли к вопросу о юридической природе аттестации, которая, как известно, определяется двояко. Во-первых, через посредство субъективных прав и юридических обязанностей, в структуре которых нам предстоит отыскать и те, которые касаются аттестуемых лиц. И, во-вторых, с помощью познания юридических оснований установления, изменения и прекращения правовых отношений по поводу аттестации рабочих и служащих.

Не менее важно при установлении сущности правового регулирования аттестации рабочих и служащих подчеркнуть то положение, что одним из главных ее назначений является создание благоприятных условий для правильного решения одного из трех важнейших юридических вопросов: сохранение содержания трудового правоотношения в прежнем виде; изменение содержания трудового правоотношения вследствие предстоящей корректировки трудовой функции работника; прекращение прежнего и установление нового трудового правоотношения.

Правовые нормы об аттестации рабочих и служащих призваны также обеспечить стимулирование участников трудовых правоотношений к последовательному наращиванию знаний, навыков, умений, квалификационному росту. Эта роль аттестации не всегда четко определяется исследователями и в законодательстве.

Таковы наиболее существенные юридические характеристики аттестации рабочих и служащих. Что касается таких признаков, как систематичность (регулярность), полнота и другие, то они, несмотря на всю важность, не представляют собой основополагающих, концептуальных идей, раскрывающих сущность правового регулирования аттестации кадров.

Подводя итоги рассмотрения интересующего нас понятия, предлагаем следующую дефиницию: аттестация — это юридическая обязанность рабочих и служащих определенных категорий проходить регулярную проверку уровня своей квалификации (профессиональной подготовленности) и соответствия выполняемой работе, организуемому администрацией предприятия при активном участии трудового коллектива, его представительных органов с целью оптимизации использования кадров, их стимулирования к труду и установления возможностей сохранения, изменения или прекращения трудовых правоотношений.

¹ См.: Васильев А. М. Правовые категории, методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М., 1976.

² См.: Курилов В. И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток, 1983. С. 87; Саввин В. И., Уржинская Н. С. Правовые вопросы аттестации кадров в свете Конституции СССР. Калинин, 1980.

³ Словарь иностранных слов / Под ред. Лёхина И. В. и Петрова Ф. Н. М., 1949. С. 78; Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1978. Т. 1. С. 28; Словарь русского языка. М., 1981. С. 51; БСЭ. Т. 2. С. 409.

⁴ Юридический словарь. М., 1956. Т. 1. С. 50.

⁵ Негру Ф. П. Научно-технический прогресс и трудовой договор. Кишинев. 1977. С. 33.

⁶ Курилов В. И. Указ. соч. С. 90; 99—100.

⁷ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 1. С. 4.

Л. В. ВЛАСОВА, А. Н. БУБЕН

МЕЖДУНАРОДНО-ДОГОВОРНАЯ ПРАВОСПОСОБНОСТЬ БЕЛОРУССКОЙ ССР И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Венская конвенция 1969 года кодифицировала общие принципы и правила заключения межгосударственных договоров. Порядок заключения договоров международных организаций определяется Венской конвенцией 1986 года. В целом механизм правовой регламентации заключения международных договоров состоит из норм двух правовых систем: **национальной**, регулирующей отношения между государством и органами или лицами, представляющими его при заключении договоров, и **международной**, регулирующей отношения между субъектами международного права по вопросам их прав и обязанностей в процессе заключения договоров и определения условий, при которых договор считается заключенным.

Развитие норм двух правовых систем происходит под непосредственным взаимовлиянием. Договорная практика советского государства, государств социалистического содружества оказала существенное влияние на развитие важнейших принципов права договоров — добросовестного выполнения международных обязательств, равенства договаривающихся сторон, принципа универсальности общих многосторонних договоров, недопустимости применения силы или угрозы применения силы при заключении договоров и ряда других¹. С другой стороны, для современного периода более характерным является усиление влияния международного права на развитие национального законодательства.

В социалистических государствах порядок заключения договоров устанавливается целой системой правовых актов, центральное место среди них занимают конституции. В НРБ, ГДР, ПНР, СССР, ЧССР и СФРЮ общие положения конституции конкретизируются специальными нормативными актами по вопросам заключения договоров. Характерной особенностью этих актов является то, что в них получили отражение положения Венской конвенции о праве международных договоров и новые тенденции мировой договорной практики. В СССР такой специальный акт был принят Верховным Советом СССР 6 июля 1978 года. Он называется Закон о порядке заключения, исполнения и денонсации международных договоров СССР. Он регулирует деятельность органов советского государства, связанную с заключением, исполнением и денонсацией международных договоров².