

ЛЕНИНГРАДСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА
И ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени А.А.ЖДАНОВА

На правах рукописи
УДК 331

БРИТОВА Татьяна Константиновна

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОДВИЖЕНИЯ
РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В СССР

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения.

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

ЛЕНИНГРАД – 1988

Работа выполнена на кафедре трудового права
Харьковского ордена Трудового Красного Знамени юриди-
ческого института имени Ф.Э.Дзержинского

Научный руководитель - доктор юридических наук,
профессор М.И.Бару.

Официальные оппоненты - доктор юридических наук,
профессор А.И.Ставцева,
кандидат юридических наук,
доцент С.П.Маврин.

Ведущая организация - Ленинградский финансово-
экономический институт
имени Н.А.Вознесенского.

Защита состоится " ".....1988 г. в....часов
на заседании специализированного совета К.063.57.50
в Ленинградском ордена Ленина и ордена Трудового
Красного Знамени государственном университете имени
А.А.Жданова (199026, Ленинград, Васильевский
остров, 22-я линия, 7).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке
имени А.М.Горького Ленинградского государственного
университета.

Автореферат разослан " ".....1988 г.

Ученый секретарь
специализированного совета
кандидат юридических наук, доцент

К.К.Лебедев

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В свете решений XXII съезда партии и последующих Пленумов ЦК КПСС о стратегии ускорения и кадровой политике¹ вопросы правового регулирования продвижения рабочих и служащих занимают видное место в системе науки советского трудового права и имеют важное теоретическое и практическое значение. Правильная организация продвижения способствует эффективной занятости населения, рациональному осуществлению права на труд и обязанности трудиться, всестороннему развитию личности, активизации человеческого фактора и социальной мобильности кадров. Возросший же уровень образования и культуры народа благоприятствует обновлению аппарата управления, состава хозяйственных руководителей и специалистов способными квалифицированными работниками².

Но возможности автоматически не превращаются в действительность. В течение длительного времени в организации продвижения накапливались серьезные недостатки: при формировании резерва игнорировалось мнение трудового коллектива; эти вопросы решались келейно, без должной гласности, обычно по инициативе "сверху". Скопрометировавшие себя руководители нередко пересаживались из одного номенклатурного кресла в другое. Законодательство о продвижении разобщено в многочисленных

¹ См.: Материалы XXII съезда КПСС. М.: Политиздат, 1986. С. 48, 184, 185; Материалы Пленума ЦК КПСС 27-28 января 1987 года. М.: Политиздат, 1987. С. 41-43, 45-51; Материалы Пленума ЦК КПСС 25-26 июня 1987 года. М.: Политиздат, 1987. С. 32, 64, 89 и др.

² Материалы Пленума ЦК КПСС 27-28 января 1987 года. С. 41.

источниках, имеет немало пробелов. Такая тревожная ситуация, подтвержденная XXII съездом КПСС, требует "решительно перестроить кадровую работу во всех отраслях народного хозяйства"¹.

Указанные недостатки, получившие значительное развитие в годы культа личности и застоя, стали еще нетерпимее в связи с углублением научно-технического прогресса, перестройкой хозяйственного механизма, усилением подвижности рабочей силы и другими обстоятельствами.

Правовые аспекты продвижения привлекли внимание Н.Г.Александрова, М.И.Бару, Б.К.Бегичева, Н.П.Зарубину, Ю.П.Орловского, А.С.Пашкова, В.И.Перелыгина, Ю.А.Розенбаума, О.В.Смирнова и других ученых. Благодаря их усилиям систематизированы некоторые его характеристики, связи с правом на труд, суждения о юридической природе данного феномена. Однако названные проблемы рассматривались обычно применительно к какой-либо одной теме (всеобщность труда, охрана чести и достоинства граждан, подбор, расстановка, аттестация кадров и т.д.). Многие актуальные вопросы (место правовых норм, регулирующих продвижение, в системе советского права, тенденции их развития и пути совершенствования и другие) не получили теоретической проработки.

¹ Материалы Пленума ЦК КПСС 27-28 января 1987 года.
С. 50-51.

Большинство публикаций было издано до начала перестройки и XXIII съезда партии и, естественно, не учитывало новейшее законодательство и практику продвижения кадров при обосновании концептуальных положений. Нарастание социальной однородности общества и социальной мобильности населения побуждало юристов уточнить понятие, принципы и особенности продвижения рабочих и служащих, отраслевую принадлежность правовых норм, чтобы на этой основе обосновать направление их оптимизации с учетом достижений науки и практики. Развитие же сотрудничества братских стран в области экономики, науки и культуры позволяло обобщать положительный опыт продвижения, чтобы творчески использовать в СССР апробированные правовые решения.

Таковы соображения, определившие выбор темы диссертации.

Целью исследования является: уяснение особенностей формирования и функционирования наиболее значимых элементов правового механизма продвижения рабочих и служащих (правовых норм и юридических фактов, связанных с продвижением, актов реализации прав и обязанностей участников этих отношений и других) в современных условиях; уточнение понятия продвижения и места в системе советского права юридических норм, регулирующих порядок перехода рабочих и служащих на более ответственную (квалифицированную) работу; обобщение положительного и недостатков в данной сфере и формулирование на этой основе рекомендаций относительно

но рационализации правотворческих и правоприменительных процессов.

Методологической основой диссертации служат положения марксизма-ленинизма, решения съездов КПСС о совершенствовании кадровой политики, эффективном использовании трудовых ресурсов и активизации человеческого фактора. В ходе исследования применялись методы марксистской диалектики, логическо-правового анализа, сравнительного правоведения и другие.

Информационную базу составляют обобщения законодательства о продвижении рабочих и служащих, практики аттестации и перераспределения кадров, формирования, обучения и использования резерва на предприятиях¹ БССР и других регионов, деятельности судебных и профсоюзных органов за 1976 - 1987 годы, публикаций советских и зарубежных авторов, материалов об избрании руководителей и замещении должностей специалистов на конкурсной основе² и другие.

Научная новизна исследования состоит в том, что в нем с позиций Конституции СССР 1977 г., решений XXIII съезда партии и последующих пленумов ЦК КПСС проанализированы

¹ Здесь и далее имеются в виду организации, и учреждения.

² См.: пп. 26-29 Рекомендаций о порядке избрания советов трудовых коллективов, проведения выборов руководителей и конкурсов на замещение должностей специалистов государственных предприятий (объединений). - Труд, 1988, 14 февраля.

новейшее законодательство и практика продвижения рабочих и служащих, установлены особенности формирования правового механизма продвижения, его позитивные стороны и недостатки, пути перестройки, связи со смежными юридическими явлениями.

На защиту выносятся следующие основные положения диссертации.

Понятие продвижения рабочих и служащих как правового явления (см.: с. II автореферата), представляющего собой разновидность перехода на другую работу в данном или другом предприятии.

Принципами продвижения являются отправные идеи о сущности и особенностях правового регулирования отношений по поводу перехода рабочих и служащих на более ответственную работу, которые отражены в нормах трудового права (см.: с. I4 автореферата). При этом особую значимость имеют положения о демократизации и гласности продвижения, поскольку последовательная реализация этих идей в работе с кадрами гарантирует от злоупотреблений и несправедливости в данной области.

Правовые нормы о продвижении рабочих и служащих имеют свою материальную основу, регулируют однородные социальные отношения (порядок создания и обучения резерва, направление работников на более ответственную должность и другие), предусматривают особенности правового воздействия на поведение участников этих отношений и, следовательно, исходя из положений марксистско-ленинской общей теории права, представляют институт трудового права, перспективы которого весьма благоприятны.

Отношения продвижения рабочих и служащих возникают в силу юридического состава (нескольких юридических фактов), влияют

на содержание трудовых правоотношений, а также обладают другими особенностями, которые в совокупности позволяют ограничить их от переводов, поощрений, присвоения квалификационных званий и повышения квалификации рабочих и служащих.

Вопреки утверждению ряда авторов (Л.Ю.Бугров, С.Ю.Головина, В.И.Черелыгин и другие), действующее трудовое законодательство не позволяет считать продвижение субъективным правом рабочих и служащих. Однако в интересах активизации человеческого фактора и обеспечения эффективной занятости населения следовало бы в общесоюзном нормативном акте закрепить такое право, условия его возникновения, порядок реализации и гарантии. Это усилит воспитательную функцию продвижения, его роль в повышении производительности и качества труда, позволит лучше использовать трудовые ресурсы.

Понятие и признаки резерва для продвижения рабочих и служащих (см.: с. 17 автореферата). Формирование резерва следует производить в соответствии с рекомендацией трудового коллектива, его представительных органов, аттестационной комиссии.

На защиту выносятся и другие положения.

Практическое значение исследования определяется обобщением положительного опыта и установлением недостатков в данной сфере, обоснованием на этой основе предложений по коренному улучшению законодательства и практики продвижения рабочих и служащих, изданию специального нормативного акта. Теоретические выводы и рекомендации диссертанта могут быть использо-

ваны при изучении соответствующих разделов курсов советского трудового права и советского права.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Харьковского юридического института имени Ф.Э.Дзержинского. По итогам исследования имеется пять опубликованных работ, выступления на общесоюзной и республиканской конференциях. Наиболее существенные предложения автора взяты на учет в специальную картотеку ВНИИСЗ Министерства юстиции СССР, материалы которой систематически публикуются для сведения нормотворческих органов СССР и союзных республик в обзорной информации "Предложения по совершенствованию советского законодательства".

Структура диссертации обусловлена особенностями целей, предмета и метода исследования. Вначале анализируются общие, а затем частные вопросы. Диссертация имеет введение и три главы, в каждой из которых по три параграфа. Основные выводы и предложения сконцентрированы в заключении.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении показаны актуальность темы, ее теоретическая и практическая ценность, методологическая и информационная основа, научная новизна и предложения, выносимые на защиту.

В первой главе - "СУЩНОСТЬ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРОДВИЖЕНИИ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ" - с позиций марксистско-ленинского учения о взаимосвязи базиса и надстройки обосновывается объективная необходимость правового регулирования продвижения, уясняются его юридическая природа и признаки отграничения от смежных

общественных связей, место в предмете советского трудового права, то есть материальная основа для функционирования законодательства о продвижении рабочих и служащих.

Раздел начинается с исторического экскурса. В результате Великой Октябрьской социалистической революции наш народ под руководством КПСС начал создавать принципиально иные, чем при капитализме, новые правовые формы подбора, расстановки и использования кадров, предпосылки для справедливого гласного и демократичного распределения должностей в государственном, общественном и хозяйственном аппарате: политические, социально-экономические и правовые условия, которые освещаются в диссертации.

Объективная необходимость в правовом регулировании продвижения рабочих и служащих обусловлена задачами активизации человеческого фактора и обеспечения социальной однородности общества, требованиями основного экономического закона социализма, принципа "от каждого — по способностям, каждому — по труду", а также другими обстоятельствами, рассматриваемыми автором.

Формирование законодательства о продвижении рабочих и служащих происходило постепенно, по мере накопления опыта регламентации организационно-правовых форм работы с кадрами, правил зачисления в резерв и его обучения.

Важные положения о продвижении рабочих и служащих, посвященные руководящей роли партии, гласности, участию общественности в этом процессе, выбору кандидатур для направления на

более ответственную работу и другим проблемам, обоснованы В.И.Лениным¹. Они получили развитие в партийно-государственных директивах, Конституции СССР и иных официальных документах и действующем законодательстве².

Становление правового механизма продвижения на всех этапах развития страны было тесно связано с необходимостью обеспечения демократизации и гласности в работе с кадрами. Но это важное положение после смерти В.И.Ленина стало игнорироваться, что объясняется не столько отсутствием необходимого опыта, сколько общими условиями правотворчества и правоприменения в годы культа личности Сталина и застоя. Достаточно сказать, что длительное время, вплоть до восьмидесятых годов в стране не было создано эффективного научно обоснованного правового механизма продвижения рабочих и служащих. Указанное обстоятельство явилось одной из причин устойчивости недостатков в организации продвижения рабочих и служащих, которые приходится устранять и поныне.

Апрельский (1985 г.) пленум ЦК КПСС существенно изменил обстановку в кадровой политике, а XXVII съезд партии и после-

¹ См.: Л е н и н В.И. Государство и революция. Полн. собр. соч., т. 33. С. 95; Очередные задачи Советской власти. Полн. собр. соч., т. 36. С. 165 - 166 и др.

² Имеются в виду: Закон СССР "О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями". - Ведомости Верховного Совета СССР, 1983, № 15, ст. 78; Закон СССР "О государственном предприятии (объединении)". - Ведомости Верховного Совета СССР, 1987, № 26, ст. 385 и др.

дующие пленумы ЦК КПСС определили конкретные задачи по перестройке практики продвижения, включая и такую его часть как правовой механизм: всемерное развитие демократии, гласности в подборе, расстановке и использовании рабочих и служащих, повышение роли трудовых коллективов в формировании и воспитании резерва и т.д.¹

В соответствии с законодательством администрация предприятий обязана так организовать труд рабочих и служащих, чтобы добросовестное и творческое отношение к выполнению служебных и общественных обязанностей, количественные и качественные успехи в выполнении производственных заданий, трудовая инициатива получали бы адекватное материальное выражение, моральную оценку и признание со стороны государства и трудового коллектива в форме присвоения очередного квалификационного звания, возможности перехода на более ответственную работу, предоставления дополнительных льгот и преимуществ. В этом — конкретное проявление социальной справедливости, залог гармонизации интересов общества, коллектива и личности. В условиях перехода предприятий на полный хозяйственный расчет и самофинансирование продвижение происходит при все более активном и многостороннем участии трудовых коллективов, развитии гласности, выборных начал (статьи 6 и 8 Закона о государственном предприятии), а также в борьбе с бюрократизмом и консерватизмом при решении кадровых вопросов. Старое,

¹ См.: Материалы XXVI съезда КПСС. С. 58; Материалы пленума ЦК КПСС 27-28 января 1987 года. С. 52, 53, 69.

II.

скопрометировавшее себя не уходит с исторической арены без упорного сопротивления. И в борьбе с ним демократизация и гласность имеют решающее значение.

Указанные противоречия находят свое проявление и в законодательстве о продвижении рабочих и служащих. Несмотря на определенный прогресс в его развитии предстоит немало сделать, чтобы правовой механизм продвижения довести до желаемого уровня и обеспечить его соответствие задачам стратегии ускорения.

С юридической точки зрения, продвижение, по мнению соискателя, означает реализацию положения "от каждого — по способностям", изменение содержания трудового правоотношения, поскольку оно связано с переходом на другую работу, существенно отличающуюся от прежней по характеру деятельности, условиям труда или оплаты. Продвижение есть разновидность перераспределения рабочих и служащих.

Правовой механизм продвижения развивается в соответствии с Конституцией СССР (ст. 14, 39, 40 и 45), Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (ст. 8, 53, 55 и 83), Законом СССР о государственном предприятии (объединении) (ст. 2, 6 и 8) и другими нормативными актами и представляет собой элемент правовой надстройки.

Обобщая законодательство и практику, высказывания юристов, диссертант определяет продвижение как разрабатываемую и реализуемую администрацией предприятия совместно с трудовым коллективом при широкой гласности систему мер, призванных обеспечить рабочим и служащим в связи с их квалификационным ростом, добросовестным и качественным исполнением трудовых и общественных обязанностей переход на более ответственную работу в данном

или другом предприятии. В ходе продвижения происходит обычно зачисление работника в резерв, целевое обучение и стажирование. При конструировании данной дефиниции автор стремился обеспечить преемственность научной мысли, а также имел в виду международный пакт об экономических, социальных и культурных правах человека. Это определение рассматривается как одна из рабочих гипотез в деле оптимизации правового регулирования продвижения.

При уяснении его юридической природы приходится исходить из того, что в отношении продвижения (зачисление в резерв, обучение и т.д.) может вступить в принципе каждый работник. Но возможность еще не есть действительность. Поэтому утверждение ряда ученых о том, что продвижение — элемент трудовой правоспособности рабочих и служащих, не позволяет понять его сущность. В этой связи оспаривается суждение о продвижении как субъективном праве работника (Л.Ю.Бугров, В.П.Прокудин, С.Н.Цызов и др.). Действующее трудовое законодательство не позволяет поддержать данное теоретическое построение.

Правовую природу продвижения характеризует и то, что юридическая обязанность его организации возложена на администрацию предприятия (ст. 53 Основ, ст. 8 Закона о государственном предприятии). Ее выполнение происходит совместно или по согласованию с представительными органами трудового коллектива и предполагает совершение хозяйственным руководителем таких действий, которые обеспечивают благоприятную обстановку для избрания бригадиров, мастеров и других должностных лиц (ст. 6 Закона о государственном предприятии) и замещения должностей специалистов и руководителей на конкурсной основе (пп. 26-29 Рекомендаций)¹.

¹ См.: Труд, 1988, 14 февраля.

Изучение действующего законодательства и практики позволяет утверждать, что отношения по переходу на более ответственную работу возникают на основании юридического состава: согласия работника, избрания его трудовым коллективом и соответствующего утверждения в данной должности, осуществленного руководителем предприятия. Возможно и иное сочетание юридических фактов, например, в отношении специалистов, переходящих на более квалифицированную работу в порядке замещения должностей на конкурсной основе.

Как показала работа с кадрами в БССР, продвижение не всегда четко ограничивается от поощрений, присвоения квалификационных званий, повышения квалификации и переводов. Каждое из названных явлений имеет свою юридическую природу, целевое назначение и правовые последствия. Знаний этих особенностей хозяйственными руководителями позволяет эффективнее применять законодательство, точнее определять правовое положение участников продвижения. А это, в свою очередь, предупреждает ошибки в работе с кадрами.

В главе второй — "ПРАВОВЫЕ НОРМЫ О ПРОДВИЖЕНИИ" — говорится о принципах правового регулирования продвижения, отраслевой и внутриотраслевой принадлежности правовых норм о продвижении, тенденциях их развития и путях рационализации.

В правовом механизме продвижения рабочих и служащих принципы и правовые нормы занимают видное место. Используя достижения марксистско-ленинской общей теории права (С.С.Алексеев, А.М.Васильев, В.М.Горшенев, Д.А.Керимов, И.Собо, Л.С.Явич и др.) и науки трудового права (Н.Г.Александров, М.И.Бару, С.А.Иванов,

Р.З.Лившиц, В.И.Никитинский, А.С.Пашков, О.В.Смирнов, А.И.Ставцева и др.), диссертант полагает, что принципом права являются такие отправные идеи, которые концентрированно выражают правовую политику КПСС и Советского государства, особенности правового регулирования однородных общественных отношений и воплощены в правовых нормах. В зависимости от сферы действия принципы классифицируются на общеправовые, межотраслевые, отраслевые и институтов.

Принципы продвижения представляют собой отправные идеи о сущности и особенностях правового регулирования продвижения рабочих и служащих, отраженные в нормах трудового права.

В этой связи анализируются следующие идеи, образующие содержание принципов продвижения: стимулирующий характер перехода рабочих и служащих на более ответственную работу; соответствие квалификации и иных данных продвигаемого лица новой должности; демократический характер, гласность продвижения; планомерность перехода работников на более ответственную должность.

Что касается других суждений, упоминаемых отдельными авторами (В.И.Черныгин, И.М.Рябовол и др.) — добровольность, объективность, справедливость, то они отражены в трудовом праве, но относятся и к другим видам перемещений рабочих и служащих, то есть имеют более широкую сферу своего влияния и не могут считаться принципами исключительно продвижения.

Систематизируя различные виды социальных отношений, возникающих при продвижении (создание резерва, формирование учебных групп, целевое обучение, стажирование, дублирование), диссертант делает вывод о том, что большинство из них, будучи тесно связанными с трудовыми отношениями рабочих и служащих и обусловленными ими, входит в предмет данной отрасли права. Вместе с тем действия участников продвижения особенно после создания резерва, начала обучения и стажирования, влияют на поведение сторон трудового правоотношения, его содержание, благоприятствуют реализации права на труд и качественному выполнению обязанности трудиться. Словом, при продвижении возникает комплекс однородных общественных отношений, связанных между собой в качестве обособленной группы. Регулирующие эти отношения правовые нормы представляют собой самостоятельное правовое образование, предусматривающее единый способ юридического воздействия на поведение участников продвижения. Нормы о продвижении рабочих и служащих объединяет в единое правовое образование и наличие общих принципов. Все это позволяет считать нормы о продвижении рабочих и служащих институтом трудового права .

В завершающей части главы на основании обобщения правовых предписаний о продвижении и практики их применения сформулированы тенденции развития: демократизация правового регулирования продвижения; оптимизация важнейших элементов правового механизма (порядка формирования резерва, его обучения и т.д.) и некоторые другие.

Правовые нормы о продвижении разбросаны в многочисленных источниках, что затрудняет устранение недостатков, рационализацию правоприменения. В этой связи говорится о необходимости систематизации законодательства о продвижении рабочих и служащих в специальном нормативном акте. Предлагается примерная структура и содержание его важнейших разделов, а также более представительное, чем ныне, отражение вопросов продвижения в Основях законодательства о труде, кодексах и уставах о дисциплине.

Третья глава - "ПРАВОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОДВИЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ" - посвящена анализу понятия и юридической природы резерва, правил его создания, обучения, стажирования и использования, а также организационно-правовых предпосылок, благоприятствующих рациональному использованию лиц, включенных в него.

Предприятие - основное звено хозяйственного механизма. И от того, как организовано в нем продвижение рабочих и служащих, во многом зависит успех дела. В этой связи исследуются особенности локальных норм и их роль в рационализации продвижения. Принятие таких норм происходит гласно, при активном участии трудового коллектива. Систематизируются и другие их особенности при выполнении функции регулирования продвижения.

Наибольшее влияние локальные нормы призваны оказывать на процессы обеспечения гласности, зачисления в резерв, организации обучения, избрания работников, состоящих в резерве, на более ответственную должность. Закон о государственном предприятии (объединении) расширил возможности трудовых

коллективов в применении локального регулирования для рационализации продвижения. Однако многие из них плохо используют свои права при создании и обучении резерва и в других ситуациях.

В правовом механизме продвижения центральное место занимают нормы, регулирующие порядок образования, обучения и использования резерва. Поэтому этим вопросам уделяется преобладающее внимание в данном разделе исследования. Особо подчеркивается участие трудового коллектива в отборе кандидатур для включения в резерв и проведении воспитательной работы.

Трудовое право не предусматривает легального определения резерва. Анализируя правовые нормы и высказывания ученых, диссертант предлагает следующую формулировку: резервом считаются создаваемые администрацией при активном участии трудового коллектива группы из политически грамотных, авторитетных, квалифицированных и добросовестных работников для подготовки их посредством целевого обучения, стажирования и других мер к переходу на более ответственную (квалифицированную) работу.

Быть зачисленным в резерв - весьма престижно и ответственно для работника. В соответствии со ст. 8 Закона о государственном предприятии по рекомендации трудового коллектива, его представительных органов, аттестационной комиссии в резерв включают наиболее достойных лиц, обладающих необходимыми качествами для работы на определенной должности. Юридическое значение зачисления в резерв проявляется в том, что у работника и администрации возникают дополнительные права и обязанности, в частности, право на создание необходимых условий для совмещения работы с обучением, право на освобождение от выпол-

нения служебных поручений, если занятия проходят в рабочее время, и т.д. Вместе с тем трудящийся обязан посещать занятия, выполнять требования преподавателей, овладевать программами обучения. За некачественное исполнение учебных обязанностей работника могут отчислить из резерва. Классифицируются права и обязанности трудящихся во время нахождения в резерве, юридические гарантии^I и правовые последствия действий работника и администрации. Такие права и обязанности существуют наряду с трудовыми правоотношениями и имеют временный характер. Тем не менее поведение работника во время состояния в резерве влияет на содержание трудового правоотношения.

Порядок комплектования групп для целевого обучения, стажирования и использования резерва имеет специфику в зависимости от отрасли народного хозяйства и ряда иных факторов, рассматриваемых соискателем. Создание и планомерная работа с резервом улучшает расстановку, воспитание и продвижение рабочих и служащих, облегчает контроль со стороны трудового коллектива за организацией продвижения, снижает вероятность случайных решений кадровых вопросов.

Рассматриваются и другие проблемы, например, влияние зачисления в резерв и обучения на содержание трудовых прав и обязанностей, уясняются особенности возникновения правоотношений повышения квалификации и стажирования резервистов. Известное внимание

^IНыне для работника не существует надежных гарантий как на время обучения в резерве, так и на последующий период, что свидетельствует о несовершенстве законодательства о гарантиях для продвигаемых лиц.

уделяется практике подтверждения соответствия или несоответствия данных работника (деловых качеств, морального облика и т.д.) требованиям будущей работы. Правильное решение этого вопроса в условиях углубления гласности, демократии помогает избегать необоснованных решений при проведении конкурса, переходе на более квалифицированную работу и в других случаях.

Ныне в соответствии со статьями 6 и 8 Закона о государственном предприятии переход на более ответственную работу происходит посредством выборов бригадиров, мастеров, руководителей структурных единиц объединений, производств и других лиц либо в ином порядке. Однако в любом случае назначение на новую работу предполагает издание руководителем приказа (ст. 6.3. Закона о государственном предприятии; пп. 26 - 29 Рекомендаций)^I.

Аргументируются меры по улучшению продвижения: расширение практики проведения выборов руководителей и конкурсов; развитие гласности; повышение персональной ответственности за рекомендацию работника в резерв и направление на более квалифицированную работу. По мнению диссертанта, за отделами кадров предприятий надлежит сохранить функцию координации работы по организации продвижения. При этом желательно ввести стационарную подготовку специалистов для указанной службы.

В завершающей части раздела классифицируются правовые формы, с помощью которых проверяется профессиональное мастерство работника, состоящего в резерве, его соответствие будущей должности:

^I Труд, 1988, 14 февраля.

аттестация рабочих и служащих, стажирование, замещение, дублирование. Показаны типичные ошибки в этом деле и пути их устранения.

В заключении обобщены важнейшие выводы и предложения диссертанта.

ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ

1. Использование достижений науки на промышленном предприятии. - Научно-технический потенциал и эффективность его использования. Тезисы докладов научно-технической конференции. Брест, 21-22 октября 1982 г. Часть II. С. 162-164.
2. Оптимизация планово-организационной основы продвижения кадров. - Актуальные экономические проблемы и пути повышения эффективности общественного производства в республике. Тезисы докладов научно-практической конференции. Часть I. Минск, 1984. С. 217-218.
3. Продвижение кадров и его роль в повышении эффективности общественного производства. - Актуальные экономические проблемы и пути повышения эффективности общественного производства в республике. Тезисы докладов научно-практической конференции. Часть II. Минск, 1984. С. 109-110.
4. Понятие и юридическая природа продвижения рабочих и служащих. - Правовые средства формирования коммунистического отношения к труду. Межвузовский тематический сборник. Владивосток, 1985. С. 112-117.
5. Продвижение и стабильность кадров. - Стабильность состава трудовых коллективов в условиях научно-технического прогресса. Правовые вопросы. Межведомственный тематический сборник научных трудов. Калинин, 1987. С. 77-82.

Титов