

34
А1

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СССР

МОСКОВСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА И ОРДЕНА
ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. ЛОМОНОСОВА
Юридический факультет

Л. Я. ОСТРОВСКИЙ

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

(ПО МАТЕРИАЛАМ ПРЕДПРИЯТИИ
СОВНАРХОЗА БЕЛОРУССКОЙ ССР)

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

Москва 1961

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СССР

МОСКОВСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА И ОРДЕНА
ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. ЛОМОНОСОВА

Юридический факультет

Л. Я. ОСТРОВСКИЙ

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

(ПО МАТЕРИАЛАМ ПРЕДПРИЯТИЙ
СОВНАРХОЗА БЕЛОРУССКОЙ ССР)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва · 1961

В докладе на XXII съезде КПСС Н. С. Хрущев подчеркнул, что пока не созданы необходимые условия для перехода к принципу распределения по потребностям, нет оснований для ослабления контроля со стороны общества и государства за мерой труда и потребления.¹ Важным средством осуществления этого контроля служит правовое регулирование рабочего времени. Регламентируя меру индивидуального участия рабочих и служащих в совокупном труде, правовое регулирование рабочего времени в СССР направлено на повышение производительности труда, максимальное улучшение его условий и всемерную охрану, активно способствуя тем самым перерастанию социалистической организации труда в коммунистическую.

Вопрос об эффективном использовании и планомерном сокращении рабочего времени всегда был в центре внимания Коммунистической партии и Советского государства. В соответствии с решениями XX и XXI съездов КПСС в нашей стране уже осуществлен перевод рабочих и служащих на семи- и шестичасовой рабочий день с одновременным упорядочением и повышением заработной платы. Это крупнейшее мероприятие в области подъема материального благосостояния народа имеет огромное политическое и народнохозяйственное значение и отражает коренные преимущества социалистического строя.

Новая Программа партии, основываясь на мощном развитии производительных сил советского общества, наметила этапы последующего сокращения рабочего времени, пути его экономии. Развитие новой техники, указывается в Программе, будет использовано для коренного улучшения и облегчения условий труда советского человека, сокращения рабочего дня и рабочей недели. По мере сокращения времени на материальное производство расширяются возможности для всестороннего, гармонического развития человеческой личности.² Все

¹ См. Н. С. Хрущев. Отчет ЦК КПСС XXII съезду партии. Госполитиздат, 1961, стр. 99.

² См. Программа КПСС. Госполитиздат, 1961, стр. 67, 121.

это будет способствовать преодолению существенных различий между физическим и умственным трудом, превращению труда в первейшую жизненную потребность.

Осуществление решений XXI, XXII съездов и Программы КПСС требует дальнейшего совершенствования правового регулирования рабочего времени, разработки ряда теоретических и практических вопросов в этой области. Так, есть потребность, как уже отмечалось в литературе, в соответствии с новейшим законодательством о рабочем времени уточнить некоторые сложившиеся правовые понятия («рабочей недели», «сверхурочных работ» и др.). В плане кодификации трудового законодательства необходимо пересмотреть отдельные устаревшие нормы и разработать предложения по дальнейшему повышению уровня правовых гарантий, обеспечивающих точное исполнение ст. 119 Конституции СССР, строгое соблюдение установленного режима рабочего времени. В Программе партии отмечается большое значение дальнейшего совершенствования правовых норм, содействующих решению задач коммунистического строительства.¹

В последние годы вопросы правового регулирования рабочего времени все больше привлекают внимание специалистов по трудовому праву.² Однако ряд теоретических и практических положений в данной области не получил еще достаточного освещения.

В этой связи большую актуальность приобретает изучение вопросов правового регулирования рабочего времени во всех отраслях народного хозяйства страны и, особенно, в промышленности, играющей ведущую роль в создании материально-технической базы коммунизма.

В диссертации на основе изучения и обобщения практики предпринята попытка с позиций марксистско-ленинской теории проанализировать основные теоретические и практические вопросы правового регулирования рабочего времени в промышленности, обосновать и внести предложения по его дальнейшему совершенствованию и кодификации законодательства о рабочем времени. В целях конкретизации и углубления исследования оно ограничено материалами промышленных предприятий Совнархоза БССР.

¹ См. Программа КПСС, стр. 105.

² См.: В. Никитинский. О некоторых правовых вопросах, связанных с переходом на семичасовой рабочий день. («Соц. труд», 1958, № 6); его же, Некоторые правовые вопросы, связанные с завершением перехода на семичасовой рабочий день. (В кн. Новое в развитии трудового права в период между XX и XXII съездами КПСС, Изд. МГУ, 1961); Г. К. Москаленко. Рабочее время по советскому праву, Профиздат, 1960; Л. А. Муксинова. Правовые вопросы режима рабочего времени при семичасовом рабочем дне. («Правоведение», 1960, № 3); А. Процевский. Понятие рабочего дня и вопросы режима рабочего времени («Радянське право», 1961, № 4); и др.

Диссертационная работа состоит из введения, четырех глав и заключения.

В первой главе анализируются различные аспекты понятия рабочего времени.

Необходимо различать экономическую и правовую категории рабочего времени. Последняя, в свою очередь, выступает как установленная законом норма продолжительности труда и как элемент трудового правоотношения. Указанное разграничение, по мнению автора, дает возможность, во-первых, полнее раскрыть содержание института рабочего времени, выявить его связь с другими институтами трудового права, глубже показать его особую служебную роль и социальное значение в современных условиях. Во-вторых, позволяет точнее выяснить, *какое* время должно быть признано рабочим временем. Диссертант при этом исходит из указаний В. И. Ленина о том, что «Прежде чем постановлять правила о количестве рабочего времени, закон должен определить, что *собственно следует понимать под рабочим временем*».¹

Исходя из того, что рабочее время есть количественное бытие труда и его имманентная мера², в диссертации рассматривается экономическое содержание понятия рабочего времени, обусловленное способом производства.

Капиталистические производственные отношения обостряют до предела антагонистическое противоречие между необходимым и прибавочным временем. Рабочий, низведенный до положения непосредственного орудия производства прибавочной стоимости для капиталиста, рассматривает свое рабочее время не как проявление своей жизни, а как время, вычеркнутое из жизни.³

В социалистическом обществе рабочее время выражает принципиально новые производственные отношения — отношения товарищеского сотрудничества и взаимной поддержки свободных от эксплуатации людей и является временем труда на себя, на свое общество.

В основе правового регулирования продолжительности рабочего времени лежит общественно необходимая мера труда. Как отметил проф. Н. Г. Александров, советское законодательство о продолжительности рабочего времени может быть правильно понято, если учитывать его обусловленность изменяющимися потребностями социалистического общества в необходимом труде в связи с факторами внутреннего развития (уровнем производительности труда и т. д.) и внешнепо-

¹ В. И. Ленин. Соч., т. 2, стр. 250.— Подчеркнуто нами. Л. О.).

² К. Маркс. К критике политической экономии. М., 1951, стр. 14.

³ К. Маркс. Капитал, т. 1, М., 1953, стр. 512, 651.

литической обстановкой.¹ При помощи права Советское государство, учитывая эти факторы, закрепляет возможную и необходимую на данном этапе коммунистического строительства норму рабочего времени.

Предметом правового регулирования рабочее время становится тогда, когда оно является мерой труда в трудовых отношениях. Мера труда получает конкретное правовое выражение в нормах выработки и в нормах продолжительности. Норма продолжительности труда или норма рабочего времени представляет установленное государством определенное количество рабочего времени в соответствующие календарные периоды: сутки, неделю и др.

Правовое нормирование продолжительности рабочего времени служит средством осуществления принципа «от каждого — по способностям, каждому — по труду». «От каждого — по способностям» означает, во-первых, всеобщую обязательность труда и, во-вторых, обязанность трудиться сознательно в полную меру творческих сил. Уже теперь для многих советских людей труд стал не просто средством заработка, а общественным призванием, моральным долгом.² Об этом свидетельствуют массовое гагановское движение, соревнование коллективов и ударников коммунистического труда. Мера труда, которую рабочие и служащие отдают делу строительства коммунизма, становится все более емкой, ибо технический прогресс в условиях социализма позволяет, не создавая излишнего напряжения для человека, повысить производительность труда за счет автоматизации и механизации, уплотнения рабочего времени, рационального его использования.

Однако формула «от каждого — по способностям» не означает труд без границ, сверх всякой меры и нормы. Социалистическому строю в корне чуждо стремление к надрывному, изнурительному труду. В этом одно из его принципиальных отличий от капитализма. Являясь общественно необходимой и обязательной долей участия рабочих и служащих в создании продукта в размерах, достаточных для решения задач каждого данного исторического периода, установленная государством норма рабочего времени выступает одновременно как средство охраны труда и гарантия конституционного права на отдых, на свободное время для развития трудящихся, их активного участия в управлении делами общества.

В диссертации подробно исследуется служебная роль, правовые формы и юридическое содержание норм рабочего времени в современных условиях, подчеркивается их реальный характер.

¹ Н. Г. Александров. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. и вопросы науки социалистического трудового права. «Советское государство и право», 1940, № 8—9, стр. 34.

² См. Н. С. Хрущев. Отчет ЦК КПСС XXII съезду партии, стр. 98—99.

Юридической формой закрепления меры продолжительности труда служит закон (в широком смысле). Нормативные соглашения между руководителем предприятия и профсоюзной организацией играют важную роль в регламентации распределения и учета рабочего времени, но они не могут установить или изменить его *норму*. При плановом ведении народного хозяйства норма рабочего времени для определенных условий труда устанавливается в масштабе всего народного хозяйства. Социалистическая организация труда требует равных правовых гарантий для равных условий труда. Коллективно-договорный метод не отвечает указанным требованиям. Кроме того, он не обеспечивает всеобщности нормы рабочего времени.

Отсутствие в советском праве коллективно-договорного метода нормирования продолжительности рабочего времени ни в какой мере не означает ограничения прав профсоюзов. Профсоюзы в СССР принимают непосредственное участие в разработке и применении законов о труде, осуществляют государственный надзор за их точным исполнением и активно участвуют в проведении контроля над мерой труда и потребления. В резолюциях XXI и XXII съездов КПСС, в новой Программе партии подчеркивается все возрастающее значение профсоюзов в период развернутого строительства коммунизма.

В советском трудовом праве отсутствует индивидуально-договорный метод нормирования продолжительности рабочего времени¹. Применение в допускаемых законодательством случаях неполного рабочего дня и неполной рабочей недели означает не изменение или уточнение *нормы* рабочего времени, а отступление от нее в конкретном трудовом договоре в интересах как работника, так и предприятия.

Из сказанного вместе с тем не следует, что норма рабочего времени реализуется в трудовом правоотношении помимо воли сторон. Юридическую силу для субъектов она приобретает именно в результате заключения трудового договора. В связи с этим значительное внимание в диссертации уделено рабочему времени как элементу трудового правоотношения и предпринята попытка выяснить в общих чертах его содержание и место в правоотношениях по труду. Основываясь на тесной взаимосвязи обязанностей соблюдать продолжительность и выполнять распорядок рабочего времени, автор полагает, что они представляют не отдельные элементы², а еди-

¹ См. А. Пашерстник. К истории правового регулирования продолжительности рабочего дня в СССР. В кн. Вопросы советского государства и права. Изд. АН СССР, 1957, стр. 399—401; и др. авторов.

² См. Н. Г. Александров. Трудовое правоотношение, М. 1948, стр. 278, 288; М. П. Карпушин. Социалистическое трудовое правоотношение. Госюриздат, 1958, стр. 132, 137, 149.

ный и самостоятельный элемент трудового правоотношения — обязанность соблюдать рабочее время. Рассматриваемая обязанность является неотъемлемым элементом правоотношения, ибо она неотделима от регламентации труда в его живом процессе, т. е. от внутреннего трудового распорядка. Если рабочее время не регулируется ни прямо, ни косвенно — это означает, что правовая регламентация не затрагивает самого процесса труда и не связывает стороны трудового правоотношения внутренним трудовым распорядком. Следовательно, возникают отношения по поводу результатов труда, которые, как признано в науке советского трудового права¹, не являются трудовыми.

Содержание обязанностей сторон трудового правоотношения относительно соблюдения рабочего времени раскрывается путем характеристики вида и меры должного поведения и правомочий рабочих и служащих, а также администрации предприятий. Социалистический строй создает материальные и правовые гарантии, позволяющие обеспечить полное использование и равномерную загруженность нормы рабочего времени. Речь идет о реализации этих возможностей путем точного выполнения сторонами трудового правоотношения своих обязанностей: рационально использовать все рабочее время, не допускать его потери, укреплять трудовую дисциплину, совершенствовать организацию труда и др.

Анализ рабочего времени как элемента трудового правоотношения служит теоретической основой для выяснения вопроса о том, *какое* время признается рабочим временем по советскому трудовому праву. В диссертации отмечается, что рабочим временем является то время, в течение которого рабочий или служащий в силу обязанностей, вытекающих из трудового правоотношения, находится на своем рабочем месте или в другом указанном ему месте производства работы и должен выполнять свою трудовую функцию или другую порученную ему администрацией работу. В конкретном правоотношении это время определяется непосредственно трудовым распорядком, графиком или распоряжением руководителя работ в соответствии с установленной законом нормой. Кроме того, рабочим временем признаются те периоды, относительно которых имеются прямые указания в законе о том, что они засчитываются в рабочее время (ст. 134 КЗоТ БССР и др.). Основываясь на отмеченных признаках и содержании соответствующих постановлений трудового законодательства, автор подробно рассматривает вопрос о разграничении рабо-

¹ См. А. Е. Пашерстник. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Изд. АН СССР, 1955, стр. 22; Л. Я. Гинцбург. Трудовой стаж рабочих и служащих. Изд. АН СССР, 1958, стр. 144; и др. авторов.

чего и внерабочего времени, особо останавливаясь на квалификации времени простоя.

В диссертации предлагается следующее определение понятия рабочего времени: *рабочим временем является время, в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку: расписанию, графику или указанию администрации находится в месте производства работы и должен выполнять свою трудовую функцию или другую порученную ему работу.*

В приведенном определении ссылка на внутренний трудовой распорядок необходима для того, чтобы выяснить, *какое* время является рабочим временем, а не какова его норма. Кроме того, указание на внутренний трудовой распорядок отражает демократические основы управления социалистическим предприятием. Фактическое применение установленных законом норм рабочего времени в конкретном трудовом правоотношении происходит при непосредственном участии администрации предприятия и профсоюзной организации, выраженном, в частности, в совместной разработке правил внутреннего трудового распорядка данного предприятия. Графики и расписания работ являются элементами этого распорядка, без которых норма рабочего времени не могла бы реализоваться.

В заключении первой главы обосновывается необходимость включения в КЗоТ определения понятия рабочего времени.

Вторая глава посвящена основной норме продолжительности труда — *нормальному рабочему времени*. Анализ этой нормы будет полнее, если рассмотреть ее величину не только в сутки (нормальный рабочий день), но и в другие календарные периоды: неделю, месяц, год. Во-первых, рабочая неделя, рабочий месяц и рабочий год имеют определенное самостоятельное правовое значение. Во-вторых, нормальное рабочее время как обобщенное понятие дает более полное представление о соотношении времени труда и отдыха в нашей стране, подчеркивая тем самым одно из важнейших достижений социалистического строя в области условий труда рабочих и служащих.

В диссертации рассматривается социально-экономическое содержание нормального рабочего времени. Оно не является абстрактной раз и навсегда данной величиной. С изменением уровня напряженности труда, с ростом социальных потребностей в свободном времени абсолютная величина нормального рабочего времени меняется. В социалистическом обществе вопрос о физических и моральных границах нормального рабочего времени не теряет значения, как утверждают некоторые авторы¹, но сами границы приобретают принципиально

¹ См. Н. А. Климов. Рабочий день в обществе, строящем коммунизм. Соцэкгиз, М., 1961, стр. 48.

инной, чем при капитализме, характер. При социализме нормальное рабочее время означает не только меру труда, формально узаконенную в качестве общей и основной нормы. Оно предполагает соответствие этой нормы требованиям сохранения жизненных сил работника, условиям его гармонического развития.

В главе прослежено развитие данной правовой категории в советском трудовом законодательстве и показаны ее специфические правовые признаки. Нормальное рабочее время распространяется на рабочих и служащих *всех отраслей народного хозяйства, на всех рабочих и служащих* независимо от характера трудовых функций и формы трудовой связи, кроме тех категорий лиц, для которых законодательством установлено сокращенное рабочее время.

Из принципа общей обязательности нормального рабочего времени, выраженного в ст. 2 Закона от 7 мая 1960 г.¹, следует, что сфера его действия должна охватывать рабочих и служащих независимо от того, работают ли они в государственных предприятиях и учреждениях или в общественных и кооперативных организациях. Автор высказывается за то, чтобы в Основах законодательства о труде и в новых КЗоТ это положение нашло отражение и использовались термины «нормальный рабочий день» и «нормальная рабочая неделя».

Наряду с общей характеристикой понятия нормального рабочего времени, рассматриваются конкретные правовые формы его выражения: нормальный рабочий день, нормальная рабочая неделя, продолжительность нормального рабочего времени в течение месяца и года.

В начале периода развернутого строительства коммунизма основным видом нормального рабочего дня стал семичасовой рабочий день, закрепленный ст. 119 Конституции СССР. В ближайшее десятилетие будет осуществлено дальнейшее сокращение нормального рабочего дня на один час. Советский Союз станет страной самого короткого в мире и в то же время самого производительного и высокооплачиваемого рабочего дня².

В диссертации выясняется правовая природа восьмичасового рабочего дня при пятидневной рабочей неделе. Отметив его отличие от 8-часовой рабочей смены и от удлиненного рабочего дня, автор полагает, что восьмичасовой рабочий день в неразрывной связи с 40-часовой пятидневной рабочей неделей следует отнести к типу нормального рабочего дня. Признакам нормального рабочего времени отвечает также шестичасовой рабочий день в предвыходные и предпраздничные дни, который следует отличать от сокращенного рабочего дня такой же продолжительности.

¹ «Ведомости Верховного Совета СССР», 1960, № 18, ст. 137.

² См. Программа КПСС, стр. 95.

Особой правовой регламентации подвергается продолжительность нормального рабочего времени на ночных работах. В настоящее время стоит задача максимально сократить, а где это возможно — постепенно ликвидировать ночные смены¹. Это прямо вытекает из указаний XXII съезда КПСС². Но поскольку характер отдельных работ не позволяет обойтись без ночных смен, их продолжительность в целях оздоровления и облегчения условий труда следовало бы сокращать и при семичасовом рабочем дне, как это предлагается в ст. 16 проекта Основ законодательства о труде. Однако ст. 16 необходимо дополнить указанием на то, что уравнивание в виде исключения продолжительности ночной смены с дневной может допускаться только по согласованию с ФЗМК и с разрешения вышестоящих административного (хозяйственного) и профсоюзного органов.

Относительно ненормированного рабочего дня в диссертации отмечается, что он не является особой нормой рабочего времени, как нормальный или сокращенный рабочий день, и, с этой точки зрения, не может быть поставлен в ряд с ними. Термин «ненормированный рабочий день» весьма условен. В действительности этот день нормируется во времени, что вытекает из смысла законодательства о труде и сущности социалистических трудовых правоотношений. Причем нормальное рабочее время в своей основе определяет не только минимальные, но, как правильно отметил Я. Л. Киселев³, и максимальные пределы ненормированного рабочего дня. Специфика же этого режима рабочего времени состоит в том, что в силу особых обстоятельств, обусловленных характером труда определенной категории работников, законом допускается в порядке особого исключения для данной категории лиц работа сверх нормального рабочего дня, которая не рассматривается как сверхурочная работа. Отмеченная специфика не превращает ненормированный рабочий день в удлиненный. Однако между правовым регулированием ненормированного рабочего дня и практикой его применения в ряде случаев имеются расхождения, которые отчасти объясняются недостаточностью существующих правовых гарантий в данном вопросе.

Большое внимание уделено практике применения перечней должностей с ненормированным рабочим днем. При этом критикуется практика тех предприятий, на которых указанные

¹ См. Доклад Председателя ВЦСПС депутата В. В. Гришина на заседании Верховного Совета СССР пятого созыва (пятая сессия). Стенографический отчет, 1960, стр. 194.

² См. Программа КПСС, стр. 95—96. Н. С. Хрущев. Заключительное слово на XXII съезде КПСС. Госполитиздат, 1961, стр. 6.

³ См. Я. Л. Киселев. О правовом регулировании режима рабочего времени. «Советское государство и право», 1953, № 8, стр. 51—52; см. также Ф. М. Левиант, А. С. Пашков. Трудовое право. В кн. Сорок лет советского права, т. II, Л., 1957, стр. 324—325.

перечни действуют обособленно от коллективного договора. Задачи и цели социалистического правового регулирования рабочего времени требуют максимального ограничения допустимости ненормированного рабочего дня. Действующий сейчас порядок отвечает этим задачам только частично. Право решать непосредственно на предприятии вопрос о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем приводит фактически к расширению данного круга лиц. В подтверждение приводится расчет численности работников с ненормированным рабочим днем на ряде предприятий.

Применение рассматриваемого режима рабочего времени можно было бы ограничить следующими предварительными мерами: а) утверждением Совнархозом совместно с Республиканским Советом профсоюзов максимально ограниченных типовых перечней должностей, для которых можно будет вводить ненормированный рабочий день; б) списки, разрабатываемые на предприятии в соответствии с типовыми перечнями, должны в обязательном порядке прилагаться к коллективным договорам; в) при регистрации коллективных договоров должен осуществляться строгий контроль за тем, чтобы приложенный к коллективному договору список не выходил за рамки типовых перечней. В дальнейшем следовало бы в большей степени унифицировать и ограничить названные типовые перечни. Утверждение Государственным Комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС единых общесоюзных перечней способствовало бы достижению указанной цели.

В диссертации по данным 6 швейных и 15 металлообрабатывающих предприятий Совнархоза составлена таблица, дающая представление о должностях и профессиях, для которых в настоящее время установлен ненормированный рабочий день. Она свидетельствует о значительном разном в практике. Основываясь на анализе данных таблицы и причин, в силу которых на предприятиях еще необходимо применение режима так называемого «ненормированного рабочего дня», в диссертации вносятся предложения о его замене нормальным рабочим днем для ряда должностей и профессий.

Ограничению применения ненормированного рабочего дня в значительной мере способствует устранение недостатков в организации труда и производства, сокращение административно-управленческого персонала. Наиболее успешно указанная проблема ограничения могла бы быть решена одновременно с вопросом об отпусках.

Наряду с рабочим днем, мерой продолжительности труда является рабочая неделя, которой в законодательстве отводится все больше места. В литературе имеется мнение о рабочей неделе как об отрезке времени, включающем в себя

рабочие дни и дни отдыха (выходные)¹. Такое понимание рабочей недели не соответствует новейшему трудовому законодательству и ее практическому назначению как правовой категории. Рабочая неделя — это самостоятельный масштаб (норма) рабочего времени. Следовательно, она может включать в себя только рабочие дни. Советское трудовое право регламентирует длительность рабочей недели общим недельным количеством часов рабочего времени и точно установленным числом рабочих дней в течение календарной недели. Полную характеристику рабочей недели могут дать одновременно оба отмеченных показателя, а не один из них, как утверждают отдельные авторы². Таким образом, рабочая неделя — это установленное законом количество рабочих дней и часов рабочего времени в течение календарной недели.

В диссертации обосновывается практическая необходимость нормирования рабочего времени наряду с рабочим днем посредством рабочей недели, показывается различие между рабочей и производственной неделями, между рабочей неделей и циклом оборота смен по графикам сменности непрерывного производства.

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида нормальной рабочей недели: 41-часовую шестидневную и 40-часовую пятидневную. В ближайшие годы, в соответствии с решениями XXI—XXII съездов КПСС, будет завершен перевод рабочих и служащих на 40-часовую рабочую неделю. В течение предстоящих 10 лет, как намечено Программой КПСС, продолжительность нормальной рабочей недели уменьшится до 35 часов³.

Далее рассматриваются вопросы, возникающие в связи с применением пятидневной рабочей недели. В частности, доказывается правомерность предложения, содержащегося в ст. 14 проекта Основ законодательства о труде, об установлении шестичасовой продолжительности рабочего дня накануне праздников. Но нельзя согласиться с решением в проекте Основ вопроса о продолжительности ночной смены при пятидневной рабочей неделе. Ч. II. ст. 16 проекта Основ сформулирована таким образом, что сокращение ночной смены при пятидневной рабочей неделе не должно допускаться независимо от того, необходимо это по условиям производства или нет. Такое решение было бы неоправданным. Сам факт применения рассматриваемого вида рабочей недели, как показывает опыт, не исключает возможность сокращения на

¹ См., например, А. Л. Максимов. В кн. Вопросы труда, вып. 1. Профиздат, 1958, стр. 55; Д. И. Фиш. Организация и планирование труда на машиностроительных предприятиях. М., 1959, стр. 159.

² См. Трудовое право. Энциклопедический словарь. М., 1959, стр. 362—363.

³ См. Программа КПСС, стр. 95.

один час ночной смены. Расчет же говорит, что подобное сокращение не будет означать уменьшения нормального рабочего времени по сравнению с 40-часовой шестидневной рабочей неделей. По этим соображениям представляется целесообразным распространить на пятидневную рабочую неделю в будущем законодательстве общее положение о продолжительности ночных смен.

Отдельный параграф второй главы отведен характеристике нормального рабочего месяца и нормального рабочего года и их практическому назначению как производных норм продолжительности труда и единиц учета рабочего времени.

Рабочий год как мера рабочего времени представляет собой годовое количество часов рабочего времени. Продолжительность рабочего года производна прежде всего от нормы рабочего дня и рабочей недели. Но на нее оказывает влияние количество праздничных дней и совпадение их с днями еженедельного отдыха. В диссертации подчеркивается различие между рабочим годом и годовым фондом рабочего времени. Годовое нормальное рабочее время может быть исчислено только с учетом всех установленных видов времени отдыха, в том числе и ежегодного отпуска. Наряду с сокращением рабочего дня и рабочей недели, годовое нормальное рабочее время будет постепенно уменьшаться в результате увеличения продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков трудящихся, как это предусмотрено Программой КПСС.

* * *

Органической частью правового регулирования рабочего времени в СССР является законодательное запрещение по общему правилу сверхурочных работ. В. И. Ленин назвал очевидной нелепостью законы о сокращении рабочего дня без запрещения (или, по крайней мере, ограничения) сверхурочных работ¹.

Ограничение сверхурочных работ проводится советским трудовым законодательством одновременно по нескольким линиям путем установления: а) исчерпывающего и узкого перечня оснований, когда допускается сверхурочная работа; б) особого порядка разрешения их производства; в) предельного количества сверхурочных работ на каждого рабочего и служащего; г) безусловного запрещения привлекать к сверхурочным работам определенный контингент рабочих и служащих; д) особого порядка учета и регистрации сверхурочных работ.

Понятие сверхурочных работ в диссертации основано на законодательстве БССР, которое относит к ним работы, произведенные как по распоряжению, так и с ведома админист-

¹ В. И. Ленин. Соч., т. 2, стр. 260.

рации¹. В главе рассматриваются факты нарушения законодательства о сверхурочных работах на предприятиях Совнархоза БССР и причины, вызывающие эти нарушения.

В третьей главе анализируется другой вид нормы рабочего времени — *сокращенное рабочее время*.

Основная цель законодательного сокращения нормы рабочего времени состоит в создании высокого уровня охраны труда. Социалистический строй обеспечивает высшую производительность труда и одновременно самую высокую степень его охраны. В решениях XXI и XXII съездов КПСС придается огромное значение дальнейшему облегчению и оздоровлению условий труда. Советское трудовое право закрепляет в нормативных актах намеченные партией мероприятия в области охраны труда, обеспечивает их реализацию.

Большое внимание уделено сокращенному рабочему дню для рабочих и служащих с вредными условиями труда. Под условиями труда в узком смысле этого слова имеются в виду, прежде всего, внешние факторы, в контакте с которыми происходит процесс труда: температура, шум и т. д. В целях уменьшения вредного влияния на организм условий производственной среды и компенсации повышенной затраты сил и здоровья законодательством предусматриваются особые правовые гарантии, среди которых важное место занимает сокращенный рабочий день.

В диссертации подробно исследуется содержание и применение нового «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»². В преобладающей части «Список» составлен по профессиям и должностям. Профессия или должность с вредными условиями труда означает такой род трудовой деятельности, который связан с техническими процессами или иными явлениями, могущими оказать вредное влияние на организм человека. Условия труда бывают вредными для определенной профессии или должности (в целом или при определенных обстоятельствах) независимо от вида производства, где они применяются. В таком случае они имеют сквозной характер не только для всех отраслей народного хозяйства, но и для всех видов производств. Но в «Списке» имеются профессии (должности), которые характеризуют как *род* трудовой деятельности, так и *вид производства*, где осуществляется эта

¹ См. Постановление ЦИК и СНК БССР от 15 сентября 1927 г. (СЗ БССР, 1927, № 36, ст. 191).

² «Список» утвержден во исполнение постановления Совета Министров СССР от 17 июня 1960 г. (СП СССР, 1960, № 12, ст. 89) постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС от 24 декабря 1960 г.

деятельность. Они имеют сквозной характер только в неразрывной связи с определенным видом производства.

Наряду с профессиями и должностями в «Список» включены целиком отдельные производства и цехи, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день. Производственная вредность в них не локализуется одним рабочим местом, а охватывает все производственное помещение. Поэтому в указанных случаях, исходя из цели предоставления сокращенного рабочего дня, право на данную гарантию должно возникать как у основных, так и вспомогательных, а также строительно-монтажных работников, занятых в действующих производствах и цехах с вредными условиями труда.

Сфера действия дополнений к прежнему «Списку» (от 1 июля 1940 г.), которые были внесены Советами Министров союзных республик, руководителями министерств и ведомств СССР и председателями совнархозов по согласованию с ВЦСПС, на практике ограничивалась соответственно республикой, ведомством, экономическим районом. Это в ряде случаев приводило к тому, что дифференциация правовых гарантий предопределялась не условиями труда, а ведомственной принадлежностью или административно-территориальным подчинением предприятия или учреждения. При таком порядке вещей уровень правовых гарантий для сквозных профессий и производств подчас оказывался в зависимости от оперативности и настойчивости соответствующего административного и профсоюзного органов. Учитывая опыт применения ранее действующего «Списка», предлагается распространить на дополнение к новому «Списку» (поскольку иное не будет прямо оговорено в них) общее правило, согласно которому рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда, сокращенный рабочий день предоставляется независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства, республике, в каком ведомстве или экономическом районе они работают.

Ходатайство о дополнении «Списка» следует отличать от споров по поводу применения «Списка», поскольку от этого зависит порядок решения вопроса по существу.

Специальный параграф отведен выяснению правовой сущности сокращенного рабочего времени для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. Директивы партии о создании условий труда, максимально благоприятствующих совмещению работы с учебой, получили правовое закрепление в Законе «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР» и в нормативных актах, изданных в развитие Закона.

Выясняется круг учащихся без отрыва от производства, имеющих право на сокращенное рабочее время, и условия, при которых это право возникает. Автор не соглашается

с мнением А. И. Шебановой¹ относительно того, что указанное право не распространяется на временных работников и на лиц, занятых на сезонных работах. Диссертант высказывается в пользу допустимости сокращения рабочего времени для лиц, совмещающих работу с учебой, по двум основаниям. Далее рассматривается сложившийся на различных предприятиях порядок предоставления сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели.

В результате анализа нормы рабочего времени для рабочих и служащих, успешно обучающихся без отрыва от производства, делается вывод, что она, несмотря на ряд специфических особенностей, должна быть отнесена к разновидности сокращенного рабочего времени в советском трудовом праве.

Трудовое законодательство и работа, проводимая по его кодификации, требуют четкого разграничения двух смежных правовых категорий: сокращенного и уменьшенного (неполного) рабочего времени. В литературе² различие между ними проводилось по оплате труда. В диссертации отмечается, что заработная плата не может быть использована в качестве единственного признака понятий сокращенного и уменьшенного рабочего времени. Предоставление рабочим и служащим при определенных условиях сокращенного рабочего времени является не правом, а обязанностью администрации. Уменьшение же рабочего времени производится (при наличии законных оснований) только по желанию рабочих и служащих, с согласия администрации и является правом, а не обязанностью последней.

Исходя из того, что сокращенное и уменьшенное рабочее время — различные правовые категории, нельзя согласиться с замечаниями ряда авторов³ о расхождении между ст. 17 и ст. 59 проекта Основ законодательства о труде.

В третьей главе рассматривается также вопрос о сокращенном рабочем дне для подростков.

Глава четвертая посвящена *распределению и учету рабочего времени*.

Правовое регулирование распределения рабочего времени при социализме исходит из целей социалистической кооперации труда.

В главе рассматривается правовая регламентация в условиях шести- и семичасового рабочего дня времени начала и окончания работы, общих и специальных перерывов. На

¹ См. А. И. Шебанова. Трудовые льготы для совмещающих работу с обучением. Госюриздат, 1960, стр. 53, 56—57.

² См. Н. Г. Александров, Е. И. Астрахан, С. С. Каринский, А. И. Ставцева. Законодательство о труде. Комментарий. Госюриздат, 1953, стр. 213 и др. авторов.

³ См. В. М. Догатов, Я. И. Давыдович, Л. М. Кузнецов, Ф. М. Левиант, А. С. Пашков. К проекту Основ... «Советское государство и право», 1959, № 11, стр. 92—96.

основе обобщения практики вносится ряд предложений по дальнейшему совершенствованию регулирования режима рабочего дня.

Значительное внимание уделено регламентации режима сменных работ на прерывном и непрерывном производствах. В целях повышения реальности установленной нормы ежедневной работы и предупреждения ее обхода следовало бы, в основном, запретить производство работ сменами, превышающими 8 часов в сутки. Изъятия были бы возможны только в случаях, непосредственно оговоренных в специальных правилах о рабочем времени и времени отдыха. При норме рабочего дня меньше 8 часов правило о том, что продолжительность отдыха после смены не может быть короче двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день, стало недостаточным для обеспечения нормального соотношения рабочего времени и времени отдыха в течение суток. В целях повышения уровня правовых гарантий для работников, занятых на сменных работах, указанное правило следовало бы дополнить положением о том, что в течение 24 часов подряд работник может привлекаться к работе только на одну смену.

Распределение рабочего времени на сменных работах производится путем составления графиков. Выбор наиболее рационального графика имеет большое значение как для нормального функционирования производства, так и для соблюдения правовых условий труда¹. В настоящее время отсутствует должная увязка между графиками сменности и трудовым законодательством. Практика говорит о том, что назрела необходимость в законодательном урегулировании вопросов применения графиков сменности. Нет надобности и практически невозможно узаконивать каждый вид графика. Необходимо установить основные требования, которым при данной норме рабочего времени должен отвечать любой вариант графика. Автор высказывает по затронутому вопросу свои соображения.

Большое внимание уделено распределению рабочего времени на непрерывных производствах. В главе дается юридическая характеристика 9 вариантов 4-бригадных графиков, применяющихся на предприятиях Белорусского Совнархоза.

Общими недостатками всех вариантов 4-бригадного графика с 8-часовыми сменами является то, что: а) они не могут обеспечить ежедневную работу сменами, равными нормальному рабочему дню, в силу чего необходим суммированный учет рабочего времени; б) потребная по графику продолжи-

¹ На этот важный вопрос режима рабочего времени обратили внимание Е. Н. Коршунова и А. С. Краснопольский. (См. их работу Советское трудовое право и вопросы производительности труда. Изд. АН СССР, 1955, стр. 101—103).

тельность рабочего времени на одного работника превышает норму рабочего месяца и рабочего года, в силу чего неизбежны подмены для предоставления отгулов сверх выходных дней по графику или сверхурочная работа. При 40-часовой норме рабочей недели отмеченные недостатки еще более усугубятся. С рассматриваемой точки зрения большими преимуществами обладает 4-бригадный график со сменами продолжительностью в 7 час. 30 мин.

Далее анализируются особые режимы рабочего времени, применяющиеся на производствах с непрерывным суточным технологическим процессом, но с прерывной производственной неделей.

Последний параграф гл. IV отведен учету рабочего времени.

Действующее законодательство и практика его применения дают основание различать три разновидности суммированного учета рабочего времени. 1. Для рабочих и служащих, занятых на таких работах, где невозможно обеспечить равномерное распределение рабочего времени по всем дням работы. 2. На работах, где невозможно сократить рабочую смену в предвыходные и предпраздничные дни. Особенность этого вида состоит в том, что допускается переработка сверх нормального рабочего дня с последующей компенсацией отгулом только в определенные дни недели. Работа сверх нормального рабочего дня в остальные дни недели является сверхурочной работой. Третья разновидность суммированного учета применяется на непрерывных производствах, где нельзя установить смены, равные нормальному рабочему дню, но работа производится по стабильным графикам сменами одинаковой длительности с постоянными днями отдыха. Данная разновидность применяется преимущественно на промышленных предприятиях. Типичным ее примером служит 4-бригадный график.

Исходя из того, что применение графиков со сменами, превышающими нормальный рабочий день, связано с введением суммированного учета рабочего времени, дополнительные дни отдыха в рамках действующего законодательства должны предоставляться в пределах каждого учетного периода, не превышающего календарный месяц.

В диссертации поддерживается точка зрения В. И. Никитинского¹ и Г. К. Москаленко² о недопустимости легализации переработки по графикам сменности как сверхурочных работ.

¹ В. И. Никитинский. О некоторых правовых вопросах, связанных с переходом на семичасовой рабочий день. «Социалистический труд», 1958, № 6, стр. 18—19.

² Г. К. Москаленко. Семичасовой рабочий день и сорокачасовая рабочая неделя. Сб. Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС, М., 1960, стр. 52.

На работах по графикам сменами постоянной продолжительности, но превышающими норму рабочего дня, становится возможным и нужным признать сверхурочным временем (помимо общего понятия сверхурочных работ при суммированном учете) также время, превышающее длительность смены по графику. В таком случае все ограничения, установленные для сверхурочных работ, будут относиться и к рабочим сменам. Практика в отдельных случаях уже идет по такому пути. Однако предлагаемое решение требует законодательного признания, поскольку речь идет о переработке не сверх нормы рабочего дня, а сверх рабочей смены при суммированном учете рабочего времени.

Практика показывает, что ст. 135 Положения о СНХ экономического административного района, согласно которой совнархозам предоставлено право давать разрешения подведомственным им предприятиям вводить суммированный учет рабочего времени, нуждается в уточнении. Совнархоз БССР еще ни разу не реализовал указанного права и практически не смог бы его осуществить. Ему пришлось бы или давать разрешения, не выясняя действительной производственной необходимости в суммированном учете, или сама процедура разрешения затягивалась бы на длительный срок. Поэтому целесообразно это право предоставить вышестоящим по отношению к предприятию административному (хозяйственному) и профсоюзному органам. Совнархоз же мог бы устанавливать перечни производств и виды работ, на которых допускается применение суммированного учета рабочего времени.

В заключении диссертации обобщаются и формулируются основные предложения по кодификации законодательства о рабочем времени.

* * *

По содержанию диссертации автором опубликованы работы:

- Л. Я. Островский. О рабочей неделе. Статья в Сборнике Вопросы уголовного и гражданского права в новом законодательстве. Изд. АН БССР, Минск, 1960 (1, 3 п. л.).
- Л. Я. Островский. Нормальное рабочее время по действующему советскому трудовому законодательству. Статья в Сборнике Вопросы советского гражданского и трудового права. Изд. Белгосуниверситета им. В. И. Ленина. Минск, 1961 (2 п. л.).