

33
А3

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

Юридический факультет

На правах рукописи

О. Г. БОГАЧЕВА

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ СОВХОЗОВ**

АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК

Научный руководитель профессор К. П. ГОРШЕНИН

МОСКВА — 1960

В контрольных цифрах развития народного хозяйства СССР на 1959—1965 годы намечена развернутая программа дальнейшего развития социалистического сельского хозяйства.

В выполнении задач, поставленных перед сельским хозяйством партией и правительством, большая роль уделяется совхозам. «Совхозы, роль которых в социалистическом сельском хозяйстве за последний период значительно возросла, будут развиваться как образцовые социалистические предприятия, показывающие пример колхозам в лучшем использовании земельных угодий и техники для получения максимального количества сельскохозяйственных продуктов при наименьшей затрате средств и труда».¹

В связи с этим приобретают большое значение и заслуживают особого внимания вопросы организации и оплаты труда в совхозах. Интерес к ним усугубляется и тем, что в настоящее время в стране претворяются в жизнь решения XXI съезда партии о переводе рабочих и служащих на сокращенный рабочий день и об упорядочении заработной платы. По постановлению ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС «О сроках завершения перевода на семи- и шестичасовой рабочий день и упорядочения заработной платы рабочих и служащих во всех отраслях народного хозяйства СССР» от 19 сентября 1959 г., сокращение рабочего дня в совхозах должно быть проведено в IV квартале 1960 г., а заработная плата упорядочена в 1960—1961 гг. Это решение партии и правительства обязывает еще глубже изучить правовое регулирование труда в совхозах, выявить его особенности и недостатки с тем, чтобы учесть их как при разработке, так и при проведении в жизнь новых положений.

В диссертации автор ставил своей задачей дать анализ особенностей правового регулирования труда в совхозах, показать их обусловленность спецификой сельскохозяйственного производства, выявить положительные стороны и недостатки действующих правовых норм и на этой основе внести и обосновать предложения по их улучшению.

¹ Контрольные цифры развития народного хозяйства СССР на 1959—1965 гг. М., Госполитиздат, 1959 г., стр. 45.

207280

Центральная научная

При разрешении поставленных задач автор руководствовался трудами классиков марксизма-ленинизма, решениями съездов КПСС и постановлениями пленумов ЦК партии. В диссертации используется ведомственная и профсоюзная практика, а также материалы научных командировок.

Диссертация состоит из введения, двух глав и заключения. Во введении показывается значение совхозов на различных этапах развития народного хозяйства и роль отраслевой дифференциации советского трудового права в повышении производительности труда в сельском хозяйстве.

В первой главе «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха работников совхозов» рассматриваются виды рабочего дня, применяемые в советских хозяйствах, вопросы, связанные с производством сверхурочных работ, распределение и учет рабочего времени, а также виды отдыха работников совхозов.

Для большинства работников совхозов, в том числе и для работников тракторно-полевых бригад, установлен нормальный, то есть восьмичасовой рабочий день. Сокращенный рабочий день, как и на промышленных предприятиях, установлен для узкого круга лиц, работающих во вредных условиях труда, и для подростков до 18 лет. Ненормированный рабочий день применяется для ряда работников административно-технического персонала.

В диссертации подробно анализируется общесоюзное и республиканское трудовое законодательство, регулирующее рабочее время в совхозах. На основе анализа выявляются ряд особенностей в правовом регулировании рабочего времени, которые заключаются в меняющейся продолжительности рабочего дня механизаторов в зависимости от времени года, в случаях допущения сверхурочных работ и их количестве за год, а также в распределении рабочего времени в течение дня. Вызываются особенности спецификой сельскохозяйственного производства, большой зависимостью сельскохозяйственных работ от климатических и природных условий. Этим, в частности, объясняется допустимость увеличения продолжительности рабочего дня механизаторов в период посевных и уборочных кампаний. Согласно постановлению НКТ СССР от 16 марта 1932 г. с изменениями от 13 июля 1932 г. на этот период допускается применение сверхурочных работ.

Автору представляется практически неосуществимым предложение кандидата юридических наук Е. А. Пановой и кандидата юридических наук С. И. Копьева в полевой период вместо увеличения рабочего дня механизаторов за счет применения сверхурочных работ ввести суммированный учет рабочего времени, при котором переработка в одни дни учетного периода будет компенсироваться недоработкой в другие

его дни.¹ При этом учитываются два обстоятельства: во-первых, уменьшающаяся с каждым годом сезонность труда совхозных рабочих, и, во-вторых, невозможность в полевых условиях точно учитывать часы работы каждого механизатора.

В настоящее время во многих совхозах страны трактористы и комбайнеры перестают быть работниками узкой специальности и становятся механизаторами широкого профиля. В течение весенне-летнего периода они обслуживают различные сельскохозяйственные машины, а с окончанием полевых работ переходят на другие производственные участки: silos корма, механизмируют животноводческие фермы, используются на строительстве, на транспортных работах и ремонте машин. Объем работы в хозяйствах планируется с учетом обеспечения их круглогодичной занятости. Поэтому то или иное уменьшение рабочего дня механизаторов во внеполевой период для компенсации их переработки в другие дни практически затруднительно.

Важно и то, что в полевых условиях из-за разобщенности агрегатов бригадир тракторно-полевой бригады практически невозможно вести точный учет времени работы механизаторов. Отсутствие точного учета может привести к порождению нездоровой заинтересованности работников в неправильном отражении их рабочего времени, в приписке часов работы. В результате в конце учетного периода может выявиться большее количество сверхурочных часов, оплата которых необходимо вызовет превышение фонда заработной платы по совхозу.

О предложении С. И. Копьева установить ежемесячный учет рабочего времени, автор замечает, что это не разрешит проблемы, так как в период сельскохозяйственных работ сбалансировать рабочее время в пределах одного месяца очень трудно — отдельные сельскохозяйственные работы проводятся в различные сроки и не с такими разрывами, чтобы можно было компенсировать переработку в течение одной части месяца недоработкой в другой. Кроме того, практика показывает, что возможность установления хотя бы и на какую-то долю месяца в период ответственных полевых работ неполного рабочего дня крайне сомнительна.

На этом основании в диссертации делается вывод о нецелесообразности установления в совхозах суммированного учета рабочего времени.

¹ Е. А. Панова. Вопросы регулирования оплаты труда в совхозах. «Советское государство и право», 1959 г., № 3, стр. 56—65 и С. И. Копьев. Некоторые вопросы правового регулирования труда рабочих и служащих машинно-тракторных станций. «Советское государство и право», 1957 г., № 1, стр. 83—90. (Автор проводит аналогию в вопросах рабочего времени механизаторов машинно-тракторных станций и механизаторов совхозов).

Постановление НКТ СССР от 16 марта 1932 г. допускает применение сверхурочных работ в течение всего полевого периода.

Учитывая большие изменения, произошедшие в совхозах со времени принятия этого постановления и, в частности, создание в совхозах мощной материально-технической базы, значительно возросшую оснащенность их тракторами, комбайнами и другими сельскохозяйственными машинами, механизацию многих производственных процессов, наличие большой армии квалифицированных кадров, рост производительности труда работников, автор считает, что в настоящее время необходимость в столь широком использовании сверхурочных работ отпала. Это отчасти подтверждается и новыми правилами внутреннего трудового распорядка рабочих и служащих совхозов, утвержденными 19 августа 1958 г., которые подчеркивают, что сверхурочные работы в хозяйствах допускаются в период наибольшего напряжения в сельскохозяйственных работах.

В диссертации предлагается в законодательном порядке определить круг случаев, когда в полевой период могут применяться сверхурочные работы. Значительный интерес в этой части представляет практика НКТ УССР. Так, в частности, инструкцией НКТ УССР от 15 апреля 1924 г. «О порядке применения сверхурочных работ и учета рабочего времени в сельском хозяйстве», предусматривалось, что сверхурочные работы допускаются: а) при спешной необходимости закончить ту или иную работу для предотвращения убытков предприятия, если природные явления могут таковые вызвать (например, для уборки сена перед грозой); б) при отсутствии достаточного количества рабочего скота на работах, связанных с применением сельскохозяйственных машин и орудий, приводимых в движение животными; в) при невозможности найма дополнительных рабочих из-за отсутствия рабочих рук.¹

Случаи, перечисленные в пп. «а» и «в» представляются автору заслуживающими внимания и в настоящее время.

Конкретизация случаев применения сверхурочных работ будет способствовать улучшению организации труда в хозяйствах, более рациональному использованию рабочих и имеющейся техники, укреплению дисциплины труда и ликвидации автоматического увеличения продолжительности рабочего дня в периоды полевых работ.

Действующим в совхозах законодательством устанавливается исключение из ст. 106 КЗОТ, определяющей годовую норму сверхурочных работ. По постановлению НКТ СССР от 16 марта 1932 г. сверхурочные могут применяться на сельскохозяйственных работах по 2 часа в день. Это по существу

означает, что общее количество их за год может превышать установленную ст. 106 КЗОТ 120-часовую норму. В условиях сельскохозяйственного производства такое положение представляется вполне оправданным.

В диссертации рассматривается также ряд проблем, непосредственно связанных с вопросами регулирования рабочего времени в совхозах. Это, прежде всего, организация двухсменной работы механизаторов и совмещение профессий.

Автор не может согласиться с мнением отдельных работников Всесоюзного научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства, которые считают, что закрепление за агрегатом двух механизаторов себя не оправдывает и поэтому следует организовать работу трактористов без сменщиков, а законодательство о труде изменить с тем, чтобы рабочий день механизаторов в период сельскохозяйственных кампаний ничем не ограничивался. Правильная организация в совхозах 2-сменной работы трактористов и комбайнеров позволяет устранить 14—16-часовую продолжительность рабочего дня механизаторов, создает необходимые условия для повышения производительности их труда, обеспечивает работникам нормальный отдых и улучшает охрану труда. В то же время она позволяет более полно использовать машинно-тракторный парк хозяйств, а это способствует проведению сельскохозяйственных работ в лучшие агротехнические сроки. На практике двухсменная работа получила широкое распространение.

В диссертации приводятся решения советских и партийных органов о необходимости использования механизаторов в свободный от полевых работ период на других производственных участках, а также показываются преимущества широкой специализации работников и совмещения профессий.

В соответствии с решениями XXI съезда КПСС в нашей стране осуществляется перевод рабочих и служащих на семи-часовой рабочий день. При переводе на сокращенный рабочий день работников совхозов следует учитывать увеличение объема работ в полевой период. В связи с этим у работников растениеводства целесообразно на время проведения сельскохозяйственных работ рабочий день не сокращать, а предоставлять им взамен этого свободное время соответствующей продолжительности по окончании каждого вида сельскохозяйственных работ.

Распорядок рабочего дня, установленный в совхозах, строится с учетом особенностей труда работников. Им учитывается не только характер их работы (растениеводство, животноводство и т. п.), не только организация их труда в хозяйствах (односменная, двухсменная или двухциклическая работа), но и период проведения работы (полевой и внеполевой у механизаторов, зимний и летний у животноводов). Поэтому

¹ СЗТУ, 1924 г., стр. 22.

в одном и том же совхозе различный режим рабочего дня существует не только у различных категорий работников (полеводов, животноводов и т. д.). Даже у одной и той же категории работников время начала и окончания работы, время работы до перерыва на обед и его продолжительность меняются в зависимости от времени года.

В диссертации освещаются также вопросы правового регулирования времени отдыха работников совхозов.

Особенности, вызванные специфическим характером труда в сельском хозяйстве, заключаются в возможности привлекать работников к работе в их выходные дни и устанавливать в различные периоды работ перерывы на обед разной продолжительности и в разное время.

Привлечение работников хозяйства к работе в их выходные дни допускается на время сельскохозяйственных кампаний и только на определенное количество дней — до 3-х во время весеннего сева и до 4-х — в период уборки. Проработанные дни отдыха переносятся администрацией совхоза на время, свободное от полевых работ, и могут предоставляться в суммированном виде.

Продолжительность перерыва на обед может меняться в зависимости от времени производства работ.

В отношении возникновения у работников права на отпуск и порядка его предоставления действует общее законодательство о труде. Продолжительность основного (очередного) отпуска у большинства работников совхозов составляет 12 рабочих дней. Для механизаторов никаких исключений в определении длительности отпуска не установлено.

Автору представляется, что с учетом специфических условий работы механизаторов им должен предоставляться дополнительный отпуск. Допустима и дифференциация размеров дополнительного отпуска в зависимости от марки машины и от времени, проработанного механизатором на машине в течение года.

Вторая глава диссертации «Правовое регулирование оплаты труда работников совхозов» посвящена анализу применяемых в советских хозяйствах систем заработной платы, выявлению их особенностей и недостатков.

В совхозах оплата труда работников приводится по сдельной, повременной и премиальной системам заработной платы. Основной системой оплаты труда в совхозах является сдельная. Она ставит заработок работника в непосредственную зависимость от количества и качества затраченного труда и наиболее последовательно отражает социалистический принцип оплаты по труду. Основное внимание уделяется рассмотрению особенностей в оплате труда отдельных категорий работников совхозов: рабочих-механизаторов, рабочих, занятых

на конных и ручных работах, а также инженерно-технических и руководящих работников.

Особенностями правового регулирования оплаты труда механизаторов совхозов являются:

- а) установление для работников отдельных категорий не тарифных ставок, а только сдельных расценок;
- б) различная оплата труда работников одной специальности и квалификации, но занятых на уборке различных сельскохозяйственных культур;
- в) производство оплаты труда на ряде работ одновременно по двум расценкам;
- г) применение натуральной формы оплаты;
- д) повышение при перевыполнении нормы выработки только одной из двух расценок.

Большинство из указанных особенностей вызвано особенностями сельскохозяйственного производства. В частности этим можно объяснить одновременное существование двух расценок — за гектары и за продукцию (в процессе работы получается два результата, каждый из которых оплачивается), применение натуральной формы оплаты, повышение при перевыполнении нормы только одной расценки — за гектары (нормы выработки установлены только в гектарах).

Однако нельзя объяснить спецификой сельского хозяйства отсутствие ряда элементов тарифной системы (тарифной сетки, тарифно-квалификационного справочника) и оплату труда указанной категории работников по прямым фиксированным сдельным расценкам или дневным ставкам. Прямая фиксация сдельных расценок или дневных ставок оплаты труда для каждой специальности затрудняет установление правильных соотношений в оплате труда всех механизаторов в зависимости от квалификации работника, значения работы, ее тяжести и других условий, не дает возможности связать цепной зависимостью оплату труда всех механизаторов.

Подробный анализ применяемой в совхозах оплаты труда механизаторов, а также изучение практики ряда хозяйств позволили выявить ряд серьезных недостатков. Основными из них являются сложность и запутанность системы оплаты, отсутствие материальной заинтересованности работников в уборке высокоурожайных, полегших или высокосоломистых хлебов, а также в сокращении сроков уборки урожая, неправильное соотношение между сдельными расценками за гектар убранной площади и расценками за единицу полученной продукции, порочная дифференциация сдельных расценок на комбайновой уборке в зависимости от вида сельскохозяйственной культуры и др.

Сложность действующей системы оплаты труда заключается в существовании большого количества надбавок к зарплате работника, в различных размерах оплаты на каждом

виде комбайновой уборки, в множественности показателей премирования. Усугубляется она и большим числом нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты и освещающих нередко один и тот же вопрос в разных ведомственных распоряжениях лишь с незначительными дополнениями.

Действующей системой оплаты комбайнеры, убирающие высокоурожайные, полегшие или высокосоломистые хлеба, заведомо поставлены в худшие условия по сравнению с комбайнерами, занятыми на уборке менее урожайных участков или работающими в обычных условиях, так как в связи с меньшей скоростью комбайна возможность перевыполнить (а на уборке полегших или высокосоломистых хлебов — выполнить) нормы выработки, установленные в гектарах и недостаточно дифференцированные в зависимости от урожайности сельскохозяйственных культур и условий уборки, у первых комбайнеров гораздо меньше. Комбайнеры, работающие на уборке высокоурожайных или полегших хлебов, в ряде случаев не могут выполнить в установленный срок и сезонную норму выработки, которая установлена также в гектарах, вследствие чего они лишаются соответствующей премии.

Неправильное соотношение между сдельными расценками за убранные гектары и расценками за единицу полученной продукции заинтересовывает комбайнеров в большей степени в увеличении количества убранных гектаров, чем в увеличении намолота. В результате вместо стимулирования высокого качества уборки, поощрения заинтересованности работников в хорошем намолоте зерна действующая система оплаты ставит в лучшее положение работу с худшими показателями по продукции.

Существующее различие в величине сдельных расценок на уборке разных сельскохозяйственных культур приводит к тому, что заработок комбайнера колеблется иногда от 40 до 100 рублей в день при равном выполнении норм выработки и зависит фактически от вида убираемой культуры, а не от производительности труда работника.

Действующая система оплаты недостаточно стимулирует и сокращение сроков уборки урожая, предусматривая выплату премий при выполнении сезонной нормы выработки или части ее в срок до 25 дней.

Изучение правовых особенностей оплаты труда механизаторов и обобщение практики ее применения позволяют сделать вывод о необходимости коренного изменения системы оплаты в направлении ее упрощения и упорядочения.

Для этого необходимо, по мнению автора, прежде всего разработать тарифно-квалификационный справочник, включающий все сельскохозяйственные работы, и тарифную сетку, провести тарификацию работ и тем самым установить правильные соотношения в оплате труда рабочих различных спе-

циальностей и квалификации. Это значительно упростит всю систему оплаты труда.

Учитывая положительные результаты практики ряда совхозов, которые уже в течение нескольких лет производят оплату не только за объем работы, но и за полученную продукцию, целесообразно для повышения личной материальной заинтересованности работников в увеличении выхода продукции ввести в систему оплаты труда всех механизаторов элемент зависимости ее от объема производства. На комбайновой уборке урожая следует, по мнению автора, установить дневные нормы намолота, выполнение которых обеспечит работнику получение определенной, заранее установленной части его тарифной ставки. Установление только для комбайнеров тарифной ставки, часть которой будет выплачиваться за продукцию, явится действенным методом изменения существующей системы оплаты, потому что разрешит сразу несколько задач. Во-первых, будет установлена большая зависимость заработка комбайнера от качества уборки и количества намолота. Следовательно, неправильное соотношение между расценками за гектары и за зерно будет устранено. Во-вторых, при любой разнице в урожайности заработок комбайнеров за зерно будет примерно одинаков. Таким образом, различие в расценках за зерно по группам районов станет более правильным. В-третьих, установление тарифных ставок поможет избежать резкого несоответствия в заработках комбайнеров, работающих на уборке различных сельскохозяйственных культур. И, наконец, в-четвертых, это в значительной степени облегчит всю систему оплаты, так как позволит в сжатой форме объединить содержание многочисленных нормативных актов, регулирующих в настоящее время вопросы оплаты труда механизаторов.

В целях повышения материальной заинтересованности комбайнеров в высокопроизводительном труде, особенно в первые дни уборки, представляется целесообразным установить специальную систему премирования, предусмотрев в ней выплату премий комбайнерам за выполнение 13—15 дневных норм выработки в первые 10 дней уборки в Европейской части страны и за выполнение 10—12 дневных норм выработки в течение 7—8 рабочих дней уборки в районах Сибири и Дальнего Востока. С введением этого вида премий вполне возможно отказаться от существующего натурального премирования комбайнеров за уборку определенного числа гектаров внутрисезонной нормы и за перевыполнение нормы выработки в гектарах. Следовательно, дополнительных ассигнований для этой цели не потребуется. Больше того, дополнительное стимулирование сокращения сроков уборки урожая даст возможность сберечь многие центнеры зерна и тем самым принесет большую экономическую выгоду.

Указанные изменения устранят существующую сложность в оплате труда механизаторов, позволят более полно использовать принцип личной материальной заинтересованности работников в результатах труда и будут в еще большей степени способствовать выполнению и перевыполнению производственных заданий, росту производительности труда, снижению себестоимости продукции.

Правильность сделанных в диссертации выводов в известной мере подтверждается мероприятиями, утвержденными постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 19 сентября 1959 г. «О сроках завершения перевода на семи- и шестичасовой рабочий день и упорядочения заработной платы рабочих и служащих во всех отраслях народного хозяйства СССР». В совхозах эти мероприятия будут заключаться в проведении тарификации сельскохозяйственных работ и установлении дневных тарифных ставок для рабочих совхозов.

Таким образом, этим постановлением положительно решен вопрос о введении тарифной системы в оплату труда работников совхозов. Постановление также предусматривает, что часть (доля) оплаты по тарифу будет осуществляться за произведенную сельскохозяйственную продукцию. Следовательно, предложение о внесении в систему оплаты в совхозах элемента зависимости от объема производства также найдет свое правовое отражение в новом положении об оплате труда.¹

Особенностью оплаты труда бригадиров тракторно-полеводческих бригад и их помощников является применение трех систем заработной платы: повременной, сдельной и премиальной. В зимний — внеполевой — период труд этой категории работников оплачивается только по повременной системе заработной платы, в летний же — полевой — период помимо нее используется косвенная сдельщина и премиальная система заработной платы.

Сдельная оплата производится не по результатам работы бригадира непосредственно, а по результатам работы механизаторов его бригады. Для этого установлены специальные расценки за каждую сменную норму выработки, выполненную механизаторами бригады.

Принцип оплаты труда бригадиров тракторно-полеводческих бригад, применяемый сейчас в совхозах, целесообразно сохранить. Но в самой системе необходимо устранить ее чрезмерную сложность. На величину сдельных расценок, по которым производится оплата труда бригадиров за выполненные механизаторами бригады работы, не должен влиять марочный состав тракторного парка, поскольку он на работу непо-

¹ Типовое положение об оплате труда рабочих, занятых на сельскохозяйственных работах, еще будет разрабатываться соответствующими компетентными органами.

средственно бригадира влияет очень мало. Расценками должен учитываться только объем, величина тракторного парка, как это делается настоящим положением.

Совсем по-иному строится в настоящее время оплата труда на конно-ручных работах. Все конно-ручные работы тарифицированы.¹ Критерии, установленные для определения разрядов работы, значительно отличаются от критериев, применяемых в промышленности. В промышленности разряды устанавливаются для работ отдельной специальности в зависимости от сложности, ответственности и условий работы. При определении разряда работы учитываются ее сложность и трудность с точки зрения объема знаний и практических навыков, которыми должен обладать рабочий, чтобы выполнять эту работу. При тарификации же конно-ручных работ определяющую роль играет физическая тяжесть работы, хотя учитываются в определенной степени и квалификационные требования.

Тарификация работ по разрядам не приводит в совхозах к результатам, которые достигаются тарификацией работ в промышленности. Разряды рабочим совхозов не присваиваются, в отличие от тарификации труда в промышленности. Объясняется это прежде всего сезонностью работ. Сезонность работ приводит к тому, что рабочий не может использоваться в течение всего года на одной работе. Он используется на работах разного рода в зависимости от своих физических возможностей и способностей и в зависимости от потребностей хозяйства. Специфика сельскохозяйственных работ приводит и к тому, что даже в течение одного и того же рабочего дня работник в ряде случаев выполняет работу различных разрядов.

Все это вызывает особенности и в оплате труда работников. На конно-ручных работах не применяется установленное колдоговорной практикой положение о выплате межразрядной разницы при выполнении работником работы, оплачиваемой ниже присвоенного ему разряда. Если работник совхоза в течение рабочего дня использовался на работах, тарифицируемых по различным разрядам, оплата его труда за день подсчитывается отдельно по каждой из работ.

В диссертации освещаются также вопросы оплаты брака, простоя и сверхурочных работ, а также выплат компенсаций при переводах и командировках.

На полевых работах не применяются ст. ст. 68 и 68' КЗОТ, регулирующие вопросы оплаты в случае простоя работников. Простой независимо от того, по чьей вине они имели место,

¹ В настоящее время — это единственные сельскохозяйственные работы в совхозах, которые тарифицированы по разрядам.

не оплачиваются¹. То же положение установлено и в отношении брака. Брак на большинстве полевых работ не делится на категории полного и частичного и брак по вине и не по вине работника. Работа, признанная недоброкачественной, оплате не подлежит.

Автор не согласен с кандидатом юридических наук А. И. Ставцевой, которая в качестве одного из оснований отсутствия оплаты простоев называет невозможность установить в полевых условиях наличие или отсутствие вины работника². А если невозможно установить, где имел место простой по вине работника, а где не по его вине, то, по мнению А. И. Ставцевой, следует все простои свести к простоям по вине работника и не оплачивать.

Автору представляется спорной посылка, на которой строится это утверждение. Если учесть, что все простои по характеру причин, их вызвавших, делятся на простои организационные, технические и по непогоде, то окажется, что большинство организационных простоев и простои по непогоде имеют место не по вине работника. Следовательно, невозможность установить отсутствие или наличие вины работника не может объяснить их неоплату. Касаясь другого довода А. И. Ставцевой — невозможности в полевых условиях учитывать простои, автор замечает, что в полевых условиях трудно учитывать простои кратковременные. Механизаторам же не оплачиваются простои в течение полного рабочего дня. Следовательно, речь идет о простоях не кратковременных, а о целодневных, которые вполне возможно учесть. Не может согласиться автор и с мнением Л. А. Волковой, которая считает, что все простои, вызванные внеплановым и аварийным ремонтом, следует относить к простоям по вине работника и не оплачивать³. Можно говорить о целесообразности или нецелесообразности оплаты простоев из-за внепланового и аварийного ремонта, но вряд ли можно категорически утверждать, что в любых случаях они произошли по вине работника.

В диссертации отмечается, что такие особенности, как отсутствие оплаты простоя не по вине работника и отсутствие оплаты брака, лишь частично не удовлетворяющего требованиям агротехники, не вызываются спецификой сельскохозяйственного производства и не могут служить целям борьбы с ними. Автору представляется более правильным ввести категорию простоя не по вине работника и оплачивать его в поло-

¹ Приказ Министерства совхозов СССР от 19 июля 1949 г. № 543 и приказ Министерства совхозов СССР от 9 марта 1954 г. № 118.

² А. И. Ставцева. Некоторые вопросы правового регулирования труда работников машинно-тракторных станций. «Советское государство и право», 1954 г. № 4, стр. 90—95. (В данном случае автор проводит аналогию между оплатой труда механизаторов МТС и механизаторов совхозов).

³ Л. А. Волкова. Некоторые вопросы оплаты труда механизаторских кадров в совхозах. «Вестник Академии наук Казахской ССР», 1956 г. № 4.

женных размерах и категорию частичного брака с оплатой в пониженных (возможно и отличных от общеустановленных) размерах.

Автор полностью разделяет мнение кандидата юридических наук Е. А. Пановой о том, что «отсутствие оплаты простоев, происшедших по вине администрации, не соответствует требованиям ст. 68 КЗОТ и практически снимает ответственность администрации за простои»¹, а также ее предложение пересмотреть вопрос об оплате простоя, вызванного плохой погодой. Правильность этого мнения подтверждается и практикой самого Министерства сельского хозяйства СССР, которое в ряде случаев предлагало оплачивать простой трактористов из-за непредоставления административной им после окончания работы на одном участке другой работы (организационный простой), а также оплачивать командированным комбайнерам время простоя (12 дней) из-за отсутствия тракторов на том основании, что простой произошел не по их вине.

Оплата простоев, происшедших не по вине механизатора, не снизит стремления каждого из них бороться с любыми простоями, так как в этот период работники теряют высокий заработок и находятся под угрозой лишения премии за досрочное выполнение работ и за перевыполнение плана. Кроме того, это будет способствовать более оперативному руководству работой со стороны администрации совхозов, поможет свести до минимума простои по организационным причинам и заставит администрацию более активно использовать право перевода работников в случае простоя на другую работу или предоставления отгула за работу в выходные дни.

В диссертации предлагается также установить на всех полевых работах деление брака по категориям². Работы, выполненные с грубым нарушением агротехнических требований, считать полным браком и не оплачивать. Частичным браком признавать работы, которые хотя и отвечают установленным требованиям, но качество их выполнения недостаточно высоко. При частичном браке оплату труда производить в пониженных размерах. Применение этого положения повысит требовательность при приемке работ. Исчезнет и необходимость принимать и оплачивать в обычном размере работы недостаточно высокого качества.

¹ Е. А. Панова. Вопросы регулирования оплаты труда в совхозах. «Советское государство и право», 1959 г., № 3, стр. 62.

² В настоящее время деление брака по категориям фактически установлено лишь на посеве, посадке и обработке сельскохозяйственных культур на тракторах (письмо Министерства совхозов СССР от 18 октября 1956 г. № 09-2) и на комбайновой уборке зерновых культур (приказ по Министерству совхозов СССР от 19 июля 1949 г. № 543), подсолнечника, конопли (приказ Министерства животноводства СССР от 19 августа 1946 г. № 217 и распоряжение Совета Министров СССР от 29 июня 1957 г. № 1720-р) и хлопка-сырца (приказ Министерства совхозов СССР от 4 сентября 1954 г. № 449).

Ряд особенностей отмечается в выплате компенсаций при командировании комбайнеров и механиков-комбайнеров на уборку урожая в другие области. Так, средний заработок за командированными комбайнерами сохраняется не за все время командировки, как об этом говорит ст. 81 КЗОТ, а только за время переезда. Вместо сохранения среднего заработка по месту постоянной работы комбайнерам в месте командирования начисляется заработная плата за выполняемую работу. Суточные комбайнерам выплачиваются не за все время нахождения в командировке, а только за время переезда. При этом размер их устанавливается не пропорционально заработку, а в конкретно определенной сумме, величина которой превышает предусмотренный постановлением СНК СССР от 19 июня 1940 г. максимальный размер суточных (15 р. вместо 13 р.). За время работы в месте командирования комбайнерам взамен суточных начисляется дополнительное вознаграждение за каждую единицу произведенной работы. Объясняются эти особенности большой важностью уборочных работ, стремлением поставить заработок комбайнеров в зависимость только от производительности их труда.

Недостатком действующего положения по оплате труда командированных комбайнеров автор считает то обстоятельство, что положение, подробно регламентируя все вопросы, касающиеся оплаты труда комбайнеров в этот период, ничего не говорит об оплате времени простоев командированных комбайнеров. Какие виды компенсаций и в каких размерах следует выплачивать комбайнерам за время простоя их в командировке, остается неясным. По мнению автора, было бы правильно производить командированным комбайнерам оплату времени простоя не по их вине за счет выплаты им суточных.

Значительное внимание уделяется в диссертации вопросам оплаты труда инженерно-технических и руководящих работников совхозов.

Анализ правового регулирования заработной платы этой категории работников позволяет отметить ряд интересных особенностей. В оплате их труда находят интересное сочетание и одновременное применение две системы заработной платы—повременная и сдельная. Повременная система оплаты выражается в выплате работникам ежемесячно в одинаковом размере (70% месячной расчетной ставки), вне зависимости от итогов и результатов работы хозяйства, определенных окладов, именуемых гарантийным минимумом. Сдельная система заключается в начислении работникам заработной платы по мере выполнения хозяйством в каждом месяце годового плана реализации сельскохозяйственной продукции.

Автор не разделяет мнение Б. А. Кудрина о том, что применяемая в совхозах оплата труда руководящих работников и специалистов целиком является сдельной¹.

Признавая основательность доводов Б. Кудрина в отношении одной части заработка специалистов и руководящих работников—30%, автор не может согласиться с тем, что гарантийные оклады, составляющие 70% основной оплаты, являются частью, пусть даже и преобразованной, сдельного заработка. Измерителем труда у них служит только время. Они выплачиваются работникам всегда в одном и том же размере независимо от производительности труда. Поэтому относить их к сдельной оплате неверно. В этом отношении автор более согласен с кандидатом юридических наук Е. А. Пановой, которая считает основной заработок рассматриваемой категории работников (70%) по существу должностным окладом, то есть повременной оплатой². Е. А. Панова считает систему оплаты труда руководящих работников и специалистов совхозов повременно-премиальной, исходя из порядка установления и изменения расчетных ставок, отсутствия заранее установленных, определенных норм выработки и значения для части заработка работников результатов деятельности предприятия.

Автор целиком согласен с кандидатом юридических наук Е. А. Пановой, когда она квалифицирует как повременную оплату должностные оклады служащих совхозов. Но автор не может согласиться с такой же квалификацией остальной части заработка этих работников. По мнению автора, 30% их заработка более правильно относить к сдельной оплате.

Относя гарантийный минимум к повременной, а доплаты—к сдельной системе, автор исходит из способа установления соотношения между затраченным работником трудом и его заработной платой. Он учитывает, что выплата гарантийного минимума зависит только от количества проработанного руководящим работником или специалистом времени³. Работник получает гарантийный минимум, независимо от выполнения хозяйством производственного плана, но в зависимости от проработанного времени, пропорционально проработанному времени. Другую же часть заработка он, наоборот, получает в зависимости от производительности труда, в за-

¹ Б. Кудрин. Новое в оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. «Социалистический труд», 1958 г. № 4.

² Е. А. Панова. Вопросы регулирования оплаты труда в совхозах. «Советское государство и право», 1959 г. № 3, стр. 56—65.

³ Само наименование «гарантийный минимум» с равным успехом может быть заменено «гарантийным окладом». В проектах и разъяснительных записках Министерства совхозов СССР в компетентные советские органы расчетные ставки именуются «основными должностными окладами» или просто «должностными окладами».

зависимости от результатов работы. Фактор времени здесь уже не играет определяющей роли. По содержанию системы такой заработок нельзя отнести к повременной оплате — он зависит от результатов работы и не представляет собой неизменяемой величины.

В диссертации подчеркивается, что зависимость оплаты от индивидуальных результатов труда у служащих косвенная — производительность труда каждого отдельного руководящего работника или специалиста не может учитываться индивидуально (так как работники не создают непосредственно материальные ценности) и находит отражение в общем итоге работы всего хозяйства. Только в этом отношении можно говорить о зависимости оплаты труда работников от доходности предприятия. Такая зависимость не меняет, по мнению автора, сдельный характер заработка.

Автор учитывает, что при использовании сдельной системы в оплате труда служащих, а не рабочих, элементы системы, а также порядок установления и изменения расчетных ставок могут и должны видоизмениться. В частности, следует учитывать, что расчетные ставки включают в себя наряду с тарифными ставками должностные оклады, которые составляют большую часть расчетных ставок. Поэтому вполне оправдано, что порядок установления и изменения последних не отличается от порядка установления обычных должностных окладов.

Сдельная система в оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов имеет ряд особенностей. Она характеризуется отсутствием большинства элементов тарифной системы и обычного нормирования труда, существованием годовых тарифных ставок, определяемых в процентном отношении к расчетным ставкам, установлением вместо норм выработки своеобразных норм работы, не зависящих от времени выполнения, и оплатой этих норм по своеобразным расценкам.

Все указанные особенности оплаты труда руководящих работников и специалистов совхозов вызваны характером их труда, тем обстоятельством, что сдельная система применяется для оплаты труда служащих, а не рабочих, и производится непосредственно не по результатам труда данной категории работников (из-за невозможности его материализации), а по результатам работы всего хозяйства, по результатам труда всех работников. Этими причинами объясняется и невозможность установления для служащих оплаты только по сдельной системе.

Отмеченные особенности не обусловлены спецификой совхозного производства. Они в той или иной мере могут быть присущи оплате труда руководящих работников и специалистов и в промышленности,

Практика показывает, что настоящую оплату руководящих работников и специалистов совхозов следует распространить и на бухгалтеров отделений и ферм. Это поднимет их материальную заинтересованность в хорошей добросовестной работе и поможет укрепить отделения и фермы совхозов квалифицированными кадрами бухгалтеров.

Анализ оплаты труда работников совхозов и практики ее применения позволяют сделать вывод о том, что только устранение всех недостатков и последовательное осуществление ленинского принципа личной материальной заинтересованности работников в результатах своего труда облегчит построение систем заработной платы и превратит их в важнейший фактор повышения производительности труда.

В заключении диссертации выдвигаются практические предложения по улучшению правового регулирования труда работников совхозов.

Основные положения диссертации опубликованы в статьях:

1. Правовые вопросы рабочего времени механизаторов совхозов. «Вестник Московского университета». Серия экономики, философии, права, 1958 г. № 3.

2. Некоторые вопросы оплаты труда механизаторов совхозов. «Вестник Московского университета». Серия экономики, философии, права, 1958 г. № 4.

207280
Центральная научная
Библиотека
Академии наук Киргизской ССР