

ИСТОРИКО-СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВОВЫХ ОСНОВ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

**Свиб Анжелика Феликсовна,
Рыжанков Арнольд Юрьвич,**

Могилёвский государственный университет имени А.А. Кулешова
(г. Могилёв, Республика Беларусь)

В данной статье проанализирован процесс становления и развития законодательства о труде в области правового регулирования режима рабочего времени. Предлагается периодизация правового регулирования режима рабочего времени, а также делается вывод о возможности преемственности отдельных норм советского законодательства о труде, регулирующих ненормированный рабочий день и режим неполного рабочего времени.

Начало законодательству о труде было положено принятием Декрета Рабочего и Крестьянского Правительства от 29 октября (11 ноября) 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» (Декрет 1917 г.). Декрет 1917 г., являясь прогрессивным актом в сфере ограничения продолжительности рабочего времени, впервые в мире установив восьмичасовой рабочий день, практически не затрагивал сферу регулирования режима рабочего времени. Первым комплексным актом, урегулировавшим некоторые режимы рабочего времени, стал Кодекс Законов о труде РСФСР от 4 ноября 1918 г. (КЗоТ 1918 г.), который применялся и на части территории Беларуси, входящей в рассматриваемое время в состав РСФСР на правах автономной области. На уровне КЗоТ 1918 г. регулировалось распределение рабочего времени в течение рабочего дня, однако не был урегулирован такой важный элемент режима рабочего времени, как время начала и окончания рабочего дня (смены). Кроме того, КЗоТ 1918 г. впервые предусматривал случаи, в которых возможно использование сменного режима работы, и установил правовые гарантии для работников, работающих посменно, путем ограничения их рабочего времени нормальной продолжительностью.

К моменту завершения гражданской войны и начала новой экономической политики в стране стала стабилизироваться политическая и экономическая ситуация, что вызвало необходимость корректировки существующих отношений в области труда и социального развития. Актом, который объединил в себе новые взаимосвязанные нормы трудового права, стал КЗоТ РСФСР от 9 ноября 1922 г. (КЗоТ 1922 г.), действие которого было официально распространено на территорию всех союзных и автономных советских республик и областей, а следовательно, на восточную часть Беларуси.

КЗоТ 1922 г. содержал обновленные по сравнению с положениями КЗоТ 1918 г. нормы только относительно режима рабочего дня (а именно распределение перерывов в течение дня, а также включение/исключение их из рабочего времени) и официального закрепления режима разделения рабочего дня на части, остальные нормы в части режимов рабочего времени оставались прежними. Впервые КЗоТ 1922 г. закреплял положение, в соответствии с которым время начала и окончания рабочего дня, а также перерывов в работе устанавливалось на локальном уровне (ст. 101). В данном контексте необходимо отметить, что для служащих государственных учреждений режим рабочего дня устанавливался в централизованном порядке [1].

Прообразом для широко распространенного в последующем режима работы с ненормированным рабочим днем (далее – НРД) в КЗоТ 1922 г. стало положение примечания к ст. 94, согласно которому Народному комиссариату труда (НКТ) по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов (ВЦСПС) предоставлялось право устанавливать категории ответственных политических, профессиональных и советских работников, труд которых не ограничивался нормальным рабочим временем. Примечатель-

ным является тот факт, что условия труда работников с НРД в советский период не регулировались на уровне кодексов законов о труде, за исключением указания в Кодексе законов о труде БССР от 27 июля 1929 г. о том, что НРД устанавливается НКТ по согласованию с Центральным советом профессиональных союзов (ЦСПС) (ст. 94), а также установления ст. 68 Кодекса законов о труде БССР от 23 июня 1972 дополнительного отпуска работникам с НРД [2].

Период конца 1920-х – начала 1930-х гг. характеризуется планомерным установлением на территории СССР семичасового рабочего дня в соответствии с постановлением Центрального Исполнительного Комитета (ЦИК) СССР от 15 октября 1927 г., которым утверждался Манифест ко всем рабочим и трудящимся (Манифест 1927 г.) [3]. Сокращение рабочего дня сопровождалось новшествами и в регулировании режимов рабочего времени, круг которых расширился такими видами рабочей недели, как «пятидневка», «шестидневка», «непрерывка» и др. В целях организации непрерывного производства было принято большое количество нормативных правовых актов, регламентирующих распределение рабочего времени с учетом времени отдыха в течение недели и года. Сложившаяся ситуация привела к тому, что, помимо официального закрепления двух норм продолжительности рабочего времени в связи с переходом на семичасовой рабочий день (семь часов и восемь часов), затрудняющих применение норм законодательства о труде, введение непрерывной рабочей недели вызвало и такие неблагоприятные последствия, как «обезличку», при которой отсутствовала ответственность за выполняемую работу и орудия производства, а также усложнение трудового законодательства, которое отдельно применялось на предприятиях, перешедших на непрерывную рабочую неделю и не перешедших на таковую.

Важным событием в истории развития правового регулирования режимов рабочего времени стал планомерный перевод работников на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями с сохранением установленной продолжительности рабочей недели, который осуществлялся в целях облегчения условий труда работников, а также в целях более рациональной и эффективной организации производства и дальнейшего роста производительности труда [4]. Отметим, что вид рабочей недели включал в себя только рабочие дни, дни отдыха оставались за пределами рабочей недели.

Следующий этап в истории развития законодательства, регулирующего различные режимы рабочего времени, начался с принятия 15 июля 1970 г. Закона СССР «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (Основы СССР 1970 г.), положительным моментом в нормах которого является четкое разграничение компетенции Союза ССР и союзных республик, в том числе по вопросам регулирования рабочего времени. На основе данного акта Верховным Советом БССР был разработан КЗоТ 1972 г. Впервые в истории развития законодательства, регулирующего режим

рабочего времени, на уровне кодекса был урегулирован режим рабочей недели (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, недельная норма рабочего времени равнялась 41 часу). Выбор вида режима рабочей недели предоставлялся администрации предприятия совместно с профсоюзом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов.

Новшеством в КЗоТ 1972 г. стал такой режим рабочего времени, как неполное рабочее время, который мог устанавливаться по соглашению между работником и администрацией предприятия как при приеме на работу, так и впоследствии. Примечательным является тот факт, что КЗоТ 1972 г., в отличие от Основ СССР 1970 г., не содержал перечень лиц, которым по их просьбе администрация предприятия обязана была устанавливать неполное рабочее время (ст. 26 Основ СССР 1970 г.). С 1 октября 1972 г. разделение рабочего дня на части могло использоваться на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, без перечисления конкретных профессий, как это было сделано в КЗоТ 1929 г., что расширяло возможную сферу его применения.

КЗоТ 1972 г. с изменениями и дополнениями продолжал действовать на территории Беларуси до момента принятия в Республике Беларусь действующего ТК. В период его действия положения, регулирующие распределение установленных норм рабочего времени, подвергались незначительным изменениям, за исключением изменений и дополнений, внесенных уже в период независимости Республики Беларусь.

Таким образом, сопоставление показало, что положения действующего законодательства в части рабочего времени во многом заимствованы из советского законодательства о труде (в частности, подход к сущности режима рабочей недели, сменному режиму работы, неполному рабочему времени, разделению рабочего дня на части и др.), однако имеют усовершенствованный характер, соответствующий современному уровню общественного развития. Особо следует отметить деидеологизацию режима труда и отдыха, что является весьма положительным моментом в современном трудовом праве и законодательстве.

Принятие Основ 1970 г. положило начало следующему этапу в развитии правового регулирования режима рабочего времени, продлившемуся до принятия действующего ТК. В течение указанного периода на уровне кодекса были закреплены такие режимы рабочего времени, как пятидневная и шестидневная рабочие недели, а также режим неполного рабочего времени, правовое регулирование которого, в первую очередь, было вызвано заботой государства о семьях с детьми и охраной материнства и детства. Иные режимы рабочего времени (в частности, режим гибкого рабочего времени и режим рабочего времени при вахтовом методе организации работ) не нашли своего отражения в коди-

фицированном советском законодательстве о труде, однако использовались на практике и были урегулированы иными нормативными правовыми актами.

Вместе с тем можно отметить, что при регламентации отдельных аспектов в области рабочего времени возможна преемственность положительного опыта правового регулирования. В частности, как видится, при смене законодательства не были учтены нормы, закрепляющие правовые гарантии защиты и реализации прав работников с ненормированным рабочим днем.

Список источников

1. О трудовой дисциплине служащих: Постановление Нар. комиссариата труда и НК РКИ БССР, 13 февр. 1925 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства БССР. – 1925. – № 18. – Ст. 165.

2. Кодекс законов о труде БССР: постановление Центр. исполн. ком. и Совета нар. комиссаров БССР, 27 июля 1929 г. // Собр. законов БССР. – 1929. – № 33. – Ст. 191.

3. Кодекс законов о труде БССР: постановление Центр. исполн. ком. и Совета нар. комиссаров БССР, 27 июля 1929 г. // Собр. законов БССР. – 1929. – № 33. – Ст. 191.

4. О порядке проведения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»: постановление Совета нар. комиссаров СССР, 27 июня 1940 г. // Собр. постановлений Правительства СССР. – 1940. – № 16. – Ст. 385.