

стерств и ведомств СССР, 1982, № 2, с. 13—18. 5. *Астемиров З. А.* Понятие юридической ответственности. — Сов. гос-во и право, 1979, № 6, с. 56—67. 6. *Барабаш А. Т.* Конституция СССР 1977 г. и юридическая ответственность. — В кн.: Проблемы социалистической законности. Харьков, Вища школа, 1979, вып. 4, с. 48—53. 7. *Бару М. Г., Пушкін О. А.* Санкції доводити до конкретних винуватців. — Рад. право, 1966, № 5, с. 44—47. 8. *Братус С. Н.* Юридическая ответственность и законность. — М.: Юрид. лит., 1976.—315 с. 9. *Горшенев В. М.* Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. — М.: Юрид. лит., 1972.—256 с. 10. *Гросман Х.* Свобода и ответственность. — В кн.: Философские проблемы общественного развития. М.: Мысль, 1974. 11. *Косолапов Р., Марков В.* Свобода и ответственность. — М.: Политиздат, 1969. — 95 с. 12. *Лейст О. Э.* Санкции и ответственность по советскому праву. — М.: Юрид. лит., 1981.—238 с. 13. *Малеин Н. С.* Имущественная ответственность в хозяйственных отношениях. — М.: Юрид. лит., 1968.—207 с. 14. *Недбайло П. Е.* Система юридических гарантий применения советских правовых норм. — Правоведение, 1971, № 3, с. 51—52. 15. *Сайнаров Б. Н.* Стимулирование исполнения обязательств по поставкам продукции. — Сов. гос-во и право, 1979, № 6, с. 68—75. 16. *Самощенко И. С., Фарукишин М. Х.* Ответственность по советскому законодательству. — М.: Юрид. лит., 1971.—240 с. 17. *Строгович М. С.* Сущность юридической ответственности. — Сов. гос-во и право, 1979, № 5, с. 72—78. 18. *Тархов В. А.* Понятие юридической ответственности. — Правоведение, 1973, № 2, с. 34—36. 19. *Халфина Р. О.* Общее учение о правоотношении. — М.: Юрид. лит., 1974.—351 с. 20. *Щербак А. И.* Правовая ответственность должностных лиц аппарата государственного управления. — Киев: Наук. думка, 1980.—132 с. 21. Правда, 1982, 23 нояб.

*Поступила в редколлегию 06.12.80.*

**В. С. Венедиктов**

**Харьков**

### **СОЧЕТАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

В осуществлении экономической стратегии КПСС, высшая цель которой — неуклонный подъем материального и культурного уровня жизни народа, создание лучших условий для всестороннего развития личности на основе дальнейшего повышения эффективности всего общественного производства, увеличения производительности труда, роста социальной и трудовой активности советских людей [3, с. 136], важная роль принадлежит правовому регулированию рабочего времени.

Рабочее время, выступая формой существования совместного труда, требует единства регулирования. В то же время оно нуждается в определенной конкретизации применительно к отдельным предприятиям и отраслям. В основе единства регулирования лежат принципы общественной организации труда, вытекающие из социалистической собственности на орудия

и средства производства. Материальные условия, при которых происходит производство, отмечал Ф. Энгельс, требуют, чтобы установленные часы труда были обязательными для всех без исключения работников [1, с. 303].

Единство правового регулирования рабочего времени осуществляется общественными и республиканскими органами общей и отраслевой компетенции. Правомочия между ними дифференцируются в зависимости от важности и сложности вопроса в регулировании рабочего времени. С. В. Поленина, анализируя ст. 4. Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (далее—Основы), приходит к выводу, что законодатель не только не противопоставляет общесоюзное трудовое законодательство республиканскому, но и рассматривает законодательство Союза ССР и союзных республик о труде как нечто цельное, образующее определенную систему [8, с. 19]. Эта система включает в себя Основы, которым принадлежит особая, цементирующая роль, и иные акты трудового законодательства СССР, а также КЗоТ союзных республик и иные акты республиканского трудового законодательства. Это свидетельствует о единстве союзного и республиканского законодательства как одном из принципов, на которых базируется система данной отрасли законодательства. Законодатель исходит из известного ленинского указания о единстве в основном, в коренном, в существенном, не исключающем многообразия в подробностях [2, с. 203]. Следовательно, трудовое законодательство отражает и особым образом регулирует многообразие особенностей труда в СССР, обусловленных федеративным характером государства, обширной территорией с различными климатическими условиями, конкретными условиями труда и спецификой производства, возрастом и т. д. Этим обеспечивается дифференцированный подход к регулированию общественно-трудовых отношений при соблюдении единства в главном — в принципах социалистической общественной организации труда.

Дифференциация трудового законодательства проявляется в том, что отдельные его нормы содержат в себе определенные исключения из общих правил. Это и позволяет детализировать и конкретизировать единые принципы трудового права, учитывать особенности тех или иных отношений в целом или их отдельных сторон. Дифференциация расценивается как положительное явление в нормотворческой деятельности. Так, значительный круг вопросов, вытекающих из регулирования рабочего времени, решается Госкомтрудом СССР в основном совместно с ВЦСПС, например ряд положений о рабочем времени и времени отдыха отдельных отраслей народного хозяйства [5, с. 252, 257]. Министерства и ведомства СССР имеют право в пределах законодательства о труде и своей компетенции издавать подзаконные акты по реализации установленных норм продолжительности рабочего времени.

Но было бы неправильным не учитывать положительного характера прямо противоположного процесса — интеграции или унификации норм действующего трудового права. Этот процесс устраняет не всегда оправданные различия в содержании норм, упрощает нормативный материал, делает его более доступным для широких масс, обеспечивает его единообразное применение. Последнее обстоятельство представляется особенно важным с точки зрения ленинского учения о социалистической законности как о строгом и единообразном применении законов всеми правоприменяющими органами, должностными лицами и гражданами. Если дифференциация усложняет все стадии правосозидания и правоприменения (правотворческую деятельность, правоприменяющую практику), то унификация этот процесс упрощает, а значит, облегчает и делает нормативный материал более доступным. Поэтому, несмотря на то что в одном случае процесс правового регулирования усложняется, а в другом упрощается, дифференциация и унификация являются необходимыми способами достижения наиболее эффективного правового регулирования [6, с. 46].

Статья 106 Основ, а также ст. 7 КЗоТ УССР допускает установление некоторых особенностей регулирования рабочего времени республиканским законодательством в отдельных отраслях народного хозяйства, учитывающих специфику организации труда и производства. Это должно отвечать принципам, которые последовательно проводятся в Конституции СССР и Конституции УССР, Основах и КЗоТ УССР: принципу соответствия республиканского законодательства общесоюзному и принципу верховенства законодательства общесоюзного над республиканским. Так, из сравнительного анализа норм Основ и норм КЗоТ УССР видно, что при его создании полностью обеспечено соответствие республиканского законодательства общесоюзному. Это проявляется, в частности, в том, что КЗоТ УССР воспроизводит в соответствующих главах нормы союзного законодательства о труде. Новые нормы КЗоТ, отсутствующие в Основах, формируются в соответствии с общими принципами регулирования рабочего времени.

Законодательная регламентация рабочего времени в условиях развитого социализма и строительства коммунистического общества направлена на строгое ограничение продолжительности рабочего дня и рабочей недели, последовательное сокращение рабочего времени на основе роста производительности труда и повышения эффективности производства. Вопрос о повышении эффективности производства связан с выработкой эффективных путей правовых и нравственных форм регулирования общественных отношений. Чем полнее нормы права отражают объективные условия, в которых осуществляются эти отношения, тем эффективнее правовое регулирование. Правильно определенный способ воздействия права на сознание

и волю людей обеспечивает эффективность правового регулирования трудовых отношений и способствует быстрому развитию общественного производства [9, с. 3].

Наряду с централизованным существует и локальное регулирование рабочего времени, которое ограничивается рамками конкретного предприятия. Поскольку характерной чертой локального регулирования является совпадение субъектов установления и применения правовых норм, постольку важнейший социальный аспект локального регулирования трудовых отношений состоит в том, что рабочие и служащие данного предприятия выступают не только адресатами локальных норм, но и их творцами, что обуславливает высокую эффективность права [7, с. 141].

Специфика принятия норм трудового права характеризуется комплексностью, которая выражается в сочетании централизованного и локального регулирования. Законодатель определяет границы централизованного регулирования и обозначает сферу локального правового регулирования рабочего времени. Нормы, регулирующие рабочее время, характеризуются наличием предписаний, запретов и дозволений. Нормы, содержащие предписания, указывают, как и каким образом должен поступать правоприменяющий орган при реализации конкретной правовой нормы. Это присуще в основном нормам, регулирующим продолжительность рабочего времени. Реализация установленной в централизованном порядке нормальной продолжительности рабочего времени непосредственно на производстве с учетом местных условий свидетельствует о дальнейшем расширении демократических начал в управлении производством. Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, расписания, нормированные задания, являясь формами реализации нормальной продолжительности рабочего времени, вырабатываются и утверждаются администрацией по согласованию с профкомом и обязательны для членов данного коллектива.

Правовая норма может одновременно содержать предписание и запрет. Например, ст. 59 КЗоТ УССР предписывает, что продолжительность перерыва в работе между сменами должна быть не менее двойной продолжительности времени работы, и в то же время запрещает назначение работника на работу в течение двух смен подряд. Предписания и запреты носят императивный характер, чего нельзя сказать о дозволениях, которые применяются в двух аспектах. Во-первых, вводятся централизованные дозволения, или собственно дозволения, допускающие самостоятельность действий субъектов прав в пределах тех общих предписаний, которые должны войти в содержание локальных норм. Во-вторых, возможно делегированное дозволение, являющееся содержанием самой локальной нормы и отражающее местные условия организации труда, регламен-

тируемые в границах, предписанных централизованной нормой [10, с. 75].

Так, способ дозволения встречается в ст. 26 Основ (ст. 56 КЗоТ УССР), разрешающей устанавливать неполное рабочее время; в ст. 60 КЗоТ УССР, допускающей разделение рабочего дня на части; в ст. 28 Основ (ст. 61 КЗоТ УССР), позволяющей вводить суммированный учет рабочего времени. В соответствии с подпунктом «и» п. 81 Положения о социалистическом производственном предприятии [4] порядок суммирования рабочего времени в сельскохозяйственных предприятиях устанавливается Советом Министров СССР, а государственные промышленные предприятия, в которых невозможно установить рабочий день нормальной продолжительности, могут вводить суммированный учет рабочего времени самостоятельно. Это говорит об учете законодателем специфики сельскохозяйственного труда, о дифференцированном подходе к правовому регулированию одних и тех же отношений.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 18. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 5-е изд., т. 35. 3. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981.—223 с. 4. СП СССР, 1965, № 19—20, ст. 155. 5. Сборник законодательных актов о труде. — М.: Юрид. лит., 1977. 6. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права. — Сов. гос-во и право, 1971, № 10, с. 45—50. 7. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. — Киев: Вища школа, 1977.—149 с. 8. Поленина С. В. Разграничение компетенции Союза ССР и союзных республик в регулировании трудовых отношений. — Сов. гос-во и право, 1973, № 10, с. 12—20. 9. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. — М.: Юрид. лит., 1972. — 288 с. 10. Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1980. — 157 с.

*Поступила в редколлегию 03.11.81.*

В. А. Процевский, канд. юрид. наук

Киев

## **МЕСТО ЮРИДИЧЕСКИХ НОРМ ОБ ОТСТРАНЕНИИ ОТ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Юридические нормы, регулирующие порядок заключения трудового договора, изменение его условий и прекращение, составляют правовой институт «Трудовой договор». Норма об отстранении от работы занимает место в этом институте после норм об основаниях и порядке расторжения трудового договора (ст. 46 КЗоТ УССР). И хотя отстранение от работы не является основанием к увольнению, в определенных случаях оно может повлечь прекращение трудового договора (отстранение от должности руководящего работника органом народ-