

5. *Ведомости Верхов. Совета СССР*, 1978, № 15, ст. 239. 6. *Алексеев С. С.* Отрасли советского права: проблемы, исходные положения.—Сов. гос-во и право, 1979, № 9, с. 15—23. 7. *Братусь С. Н.* Отрасль советского права: понятие, предмет, метод.—Там же, № 11, с. 22—30. 8. *Васильев Ю. С., Евтеев М. П.* Кодификация и систематизация законодательства.— Там же, 1971, № 9, с. 11—19. 9. *Лукьянов А. И., Шебанов А. Ф.* Система права в Советском союзном государстве.— Там же, 1976, № 9, с. 35—43. 10. *Поленина С. В.* Теоретические проблемы системы советского законодательства. М., 1979. 206 с. 11. *Свод законов Советского государства* / Под ред. И. С. Самошенко. М., 1981. 256 с. 12. *Шебанов А. Ф.* Система отраслей законодательства: основания построения.— Правоведение, 1976, № 4, с. 15—25.

Поступила в редколлегию 05.03.83.

---

П. А. Бущенко

Харьков

### ЭВОЛЮЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПРАВА НА ТРУД В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ СССР

---

Право на труд в СССР — основа всего комплекса социально-экономических прав. Оно объединяет в себе в условиях социализма все права гражданина в сфере материального производства. Реализация права на труд обеспечивает благосостояние каждого гражданина и всего общества, служит источником производственной активности и развития личности. Социализм позволяет не только закрепить право на труд за каждым гражданином, создать условия, обеспечивающие его реализацию, но и предоставляет огромные возможности рационального и гуманного применения труда каждого.

Некоторые буржуазные конституции в результате настоячивых требований трудящихся формально закрепили право на труд, которое, однако, не имеет ничего общего ни с юридической формой, ни с существом права на труд в социалистических государствах [8, с. 160—178]. И в настоящий период ни одно капиталистическое государство не может гарантировать своим членам общества определенную работу или рабочее место, поскольку безработица является постоянным спутником капитализма. «Империализм,— отмечал К. У. Черненко,— лишает миллионы мужчин и женщин основного права — права человека на труд, права на нормальную жизнь» [2, с. 379].

Труд в условиях социализма свободен от эксплуатации. Право на труд должно опосредовать своим содержанием и степень социального равенства каждого по отношению к установленным видам трудовой деятельности, и главную, определяющую потребность в системе потребностей человека — потребность в труде как в наиболее полном проявлении творческих сил человека.

Социалистическое государство, закрепив законодательно право граждан на труд, кровно заинтересовано в его дальнейшем совершенствовании, т. е. в расширении и углублении правомочий, образующих его содержание. История права на труд в советском законодательстве — это история расширения его юридического содержания, гарантий его реализации. Трудно согласиться с автором, который полагает, что в социалистическом обществе не следует говорить о праве на труд, так как полная занятость при социализме — объективная закономерность [5, с. 73]. Если действия членов социалистического общества, направленные на свободный выбор профессии и специальности, на обеспечение стабильного рабочего места, оплату по количеству и качеству труда и т. д., не урегулированы юридическими средствами, то они могут и не осуществиться в действительности, несмотря на то что объективно обусловлены. Юридическое закрепление права на труд как возможность действовать определенным образом при реализации своей способности к труду имеет огромное значение для правильной, рациональной организации общественно-трудовых отношений при социализме.

Впервые право на труд в СССР было закреплено в КЗоТ РСФСР (1918 г.). Оно означало право трудоспособных граждан на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода работы.

КЗоТ 1918 г. установил в качестве гарантии права на труд исчерпывающие основания, по которым могло быть прекращено трудовое отношение с рабочими и служащими. К ним относились: увольнение вследствие полной или частичной ликвидации данного учреждения или предприятия либо упразднение отдельных обязанностей или работ, при остановке работ на срок более месяца, истечение срока работ, явная непригодность к работе и пожелание самого трудящегося. Однако представляется спорным мнение ряда авторов, что право на труд по КЗоТ РСФСР 1918 г. по своему юридическому содержанию носило декларативный, программный характер и не отражало еще фактического состояния производительных сил и реальных возможностей советского государства [6, с. 342; 7, с. 36]. КЗоТ РСФСР 1918 г., закрепляя право на труд, связывал его реализацию с организационными мероприятиями органов, распределяющих рабочую силу. Фактическому состоянию производительных сил и реальным возможностям молодого социалистического государства соответствовали определенная КЗоТ 1918 г. формула права на труд и меры его реализации.

Конституция СССР 1936 г., закрепив право на труд, условия его реализации возвела на уровень отношений каждого гражданина с социалистическим государством в целом. В соответствии со ст. 118 каждый гражданин социалистического общества уже обладал не правомочием на содействие государственных орга-

нов в получении стабильной работы (как предусматривалось КЗоТ РСФСР 1918 г.), а правомочием на получение гарантированной работы. Этому основному правомочию каждого гражданина корреспондировала обязанность государства по обеспечению работой и оплате труда в соответствии с его количеством и качеством.

Конституция СССР 1977 г. расширяет содержание права на труд за счет включения новых правомочий. Это, во-первых, возможность выбора профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями; во-вторых, возможность получения работы в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием и, наконец, в-третьих, возможность иметь работу с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимума. Это означает, что данным правомочиям государство придаст высшую юридическую силу, т. е. возводит их в конституционный ранг, чем расширяет условия реализации права на труд. Теперь в соответствии со ст. 40 Конституции СССР право на труд по своему содержанию означает получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера,— включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Наряду с расширением содержания права на труд Конституция СССР расширила гарантии его реализации и осуществления. В Конституции СССР отмечено, что право на труд обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием системы профессиональной ориентации и трудоустройства. Содержание права на труд и гарантий его реализации свидетельствует о восприятии Конституцией СССР 1977 г. тех правовых положений, которые были выработаны еще КЗоТ РСФСР 1918 г. и Конституцией СССР 1936 г.

Такое обогащение содержания права на труд и гарантий его реализации на конституционном уровне означает, что перед учеными стоят задачи по дальнейшему развитию теоретических вопросов права граждан на труд и дальнейшему совершенствованию законодательства, регулирующего его реализацию и осуществление в конкретных правовых отношениях. Трудно согласиться с мнением, что в области теории права содержание права на труд сводится лишь к тем правомочиям, которые определены соответствующими статьями Конституции [3, с. 46; 4, с. 19]. При таком подходе допускается неоправданное сужение содержания права на труд. Ф. Энгельс, говоря о законодательном освещении существующих экономических отношений, указывал

на то, что «форма, в которой дается эта санкция, может быть очень различна» [1, т. 21, с. 311]. Установление содержания права на труд, т. е. системы правомочий, требует анализа не только конституционных норм. Содержание права на труд необходимо раскрывать, привлекая анализ и других правовых норм.

Содержание права на труд можно классифицировать в зависимости от стадии его реализации, т. е. с учетом соединения способности к труду каждого со средствами производства. Такая классификация содержания права на труд характеризует его как систему правомочий: до вступления в конкретное трудовое правоотношение; в момент возникновения конкретного трудового правоотношения; в трудовом правоотношении; в момент прекращения трудового правоотношения. Данная классификация будет способствовать более глубокому познанию социального назначения права на труд в социалистическом обществе и установлению разнообразия видов правомочий, образующих его содержание.

В трудовом правоотношении осуществляется фактическое применение способности к труду каждого. Следовательно, содержание права на труд составляет: право на фактическое выполнение работы; право на устойчивость трудовой функции; право на устойчивость места работы; право на здоровые и безопасные условия труда; право на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством; право на регламентированную во времени трудовую деятельность.

Фактическое применение способности к труду каждого в конкретном трудовом правоотношении, естественно, не может быть сведено только к реализации названных правомочий. Они отражают только основные моменты содержания права на труд в трудовом правоотношении. Чтобы осветить систему других правомочий права на труд в трудовом правоотношении, необходимо использовать дополнительные критерии.

Если в трудовом правоотношении в основу положить такой критерий, как творческое отношение к труду, то систему правомочий содержания права на труд будут составлять: право на повышение квалификации; право на применение новаторских приемов в процессе выполнения трудовых обязанностей; право на изменение норм выработки; право на техническое творчество.

В трудовом правоотношении происходит реализация личностных качеств работника. С учетом этого критерия в систему правомочий можно включить: право на субъективную оценку трудовой деятельности; право на уважительное отношение к личности в процессе выполнения трудовых обязанностей со стороны администрации; право на уважительное отношение в процессе труда со стороны других работников.

В стадии прекращения трудовых правоотношений содержание права на труд образует также систему правомочий, в которую входят: право на прекращение трудового отношения по одностороннему волеизъявлению; право на прекращение трудового правоотношения по инициативе администрации только по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством; право на прекращение трудовых правоотношений в сроки, предусмотренные законодательством; право требовать правильного отражения результатов трудовой деятельности и оснований увольнения.

Такая классификация позволяет перейти непосредственно к характеристике видов правомочий, через которые реализуется право на труд той или иной стадии.

До вступления в конкретное трудовое правоотношение мы можем выделить такое важное правомочие, как возможность каждого самостоятельно и свободно избрать для себя профессию, род занятий и работу, а также определить, в каком социальном качестве реализовать свою способность к труду, т. е. в качестве рабочего, служащего или члена колхозно-кооперативной организации. Это правомочие выступает в форме дозволения, дающего его обладателю право на одностороннее действие, которое прямо не затрагивает права и обязанности предприятий.

Иные виды правомочий права на труд мы устанавливаем в момент возникновения трудового правоотношения. В этой стадии содержание права на труд можно представить в виде двух систем правомочий. Первая опосредует порядок приема на работу в качестве рабочих и служащих; вторая — в члены колхоза и иные кооперативные организации. Обе системы дифференцируются в зависимости от способа реализации права на труд, т. е. осуществляется ли реализация права на труд путем непосредственных переговоров гражданина с предприятием с целью заключения трудового договора или в эту стадию включается воля специальных государственных или общественных органов. Общим для обеих систем правомочий является то, что абсолютное правомочие, выступающее в форме дозволения в момент возникновения трудового правоотношения, преобразуется в форму дозволения — требование. Дозволение и в данной стадии реализации права на труд свидетельствует о том, что каждый гражданин не связан ничем в выборе места работы, а требование обращено к администрации лишь в части соблюдения порядка (правил) приема на работу, установленного действующим законодательством. Иное содержание дозволения и требования мы устанавливаем в том случае, если в процесс приема на работу включается государственная воля, исходящая от определенных органов. Их деятельность влияет на виды и содержание правомочий субъектов права на труд. Так, для лиц, распределяемых в плановом порядке (молодые рабочие и

специалисты, аспиранты), содержание дозволения ограничивается лишь той местностью и предприятием, где они обязаны работать определенный срок, а требование приобретает более конкретный характер в части квалификации, специальности, должности. Для лиц, окончивших общеобразовательные школы и направленных комиссиями по трудоустройству молодежи на конкретные предприятия в счет брони, содержание дозволения оказывается таким же, как и для лиц, поступающих на работу путем непосредственных переговоров с администрацией предприятия. Требование здесь иного характера. Оно конкретизировано в части самого факта заключения трудового договора с предприятием, которое указано в направлении, но не конкретизировано в части квалификации, специальности, должности. Последние должны быть определены сторонами в момент заключения трудового договора. Таково содержание дозволения и требования и для инвалидов, трудоустраиваемых комиссиями по трудоустройству инвалидов.

Необходимо отметить, что конкретное содержание дозволений и требований как правомочий субъектов права на труд на всех стадиях реализации права на труд неодинаково. Поэтому они формируют и субъектов права на труд, и различные виды деятельности. Это могут быть однократно, периодически повторяющиеся и длящиеся акты поведения в процессе реализации и осуществления права на труд.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Черненко К.У. Избранные речи и статьи. 2-е изд., доп. М., 1984. 670 с. 3. Вовк Ю. А. Колхозное трудовое правоотношение. М., 1972. 247 с. 4. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 309 с. 5. Кучинский Ю. Г. Права человека и классовые права. М., 1981. 174 с. 6. Пашерстник А. Е. Развитие советского трудового права. — В кн.: Вопросы труда в СССР. М., 1958. 357 с. 7. Пятаков А. В. Первый кодекс законов о труде и современные задачи советского трудового права.—Учен. зап. ВЮЗИ, 1969, вып. 19, с. 10—17. 8. Аметистов Э. М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М., 1982. 272 с.

*Поступила в редколлегию 05.03.82.*

---

В. Н. Самсонов, канд. юрид. наук, А. С. Лбов

Харьков

---

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО СОЮЗА ССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК ОБ  
АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ: ВОПРОСЫ  
СООТНОШЕНИЯ**

---

Федеративное устройство СССР, закрепленное в Конституции СССР (ст. 70), отражено в построении и содержании советского законодательства, всех его отраслей и подотраслей. Оно харак-