

рия испанского гражданского права знает личные сервитуты, к которым относятся сервитуты типа «сбор дров в чужом лесу, пастьба скота на чужом лугу, сбор лесных ягод в чужом лесу» [23].

Литература

1. *Perez M.A.* Reflexiones criticas en torno a la servidumbre en elCodigo Civil//Historia de la Propiedad. Servidumbres y Limitaciones de Dominio.VI Encuentro Interdisciplinar.Salamanca, 17 – 19 de Septiembre de 2008.
2. *Tabernas Castan.* Цит. по: Internet: http://www.civil.udg.es/norma_civil.
3. *Federico Castro.* Цит. по: работе: Coronas Gonzalez S.M. Manual de Historia del Derecho español. Valencia, 1996.
4. *Медведев С.Н.* Право Испании 5 – 7 веков. Ставрополь, 1994.
5. Coronas Gonzalez Santos M.Santos Manual de Historia del Derecho Español. Valencia, 1996.
6. Coronas Gonzalez Santos M.Santos Manual de Historia del Derecho Español. Valencia, 1996.
7. Цит по: Coronas Gonzalez S.M. Manual de Historia del Derecho español. – Valencia, 1996.
8. Real orden de 29 de Julio de 1889. Internet: <http://civil.udg.es/normacivil/CC/ccem.htm>.
9. Конституция Испании 1978 vivovoco.rsl.ru/VV/LAW/SPAIN.HTM.
10. Codigo civil español.Ed.Colex, 2002. P.234
11. Code civil français.Version consolidee au 1 janvier 2014. legifrance.gouv.fr.
12. Indonesian Civil Code 1847 landwise.landesia.org/record/747; Civil code of the Philipines 1949. www.chanrobles.com/civilcodeofthephilippines
13. Codigo civil brasileiro 2003 www2.camara.leg.br/...e...dos.../codigo-civil
14. Code civil du Quebec 1994 www.justice.gouv.qc.ca/.../code-civil-a.htm
15. Codigo civil español. Aranzadi. Pamplona, 1998.
16. Codi civil de Catalunya. Article 566-1 Concepte.
 1. La servitud és el dret real que grava parcialment una finca, que és la servent, en benefici d'una altra, que és la dominant, i pot consistir en l'atorgament a aquesta d'un determinat ús de la finca servent o en una reducció de les facultats del titular o la titular de la finca servent.
 2. Els titulars del dret de servitud es poden beneficiar de la finca servent en la mesura en què ho determinen el títol de constitució o aquest codi
17. *Albaladejo M.* Compendio de derecho civil. M., 2004.
18. *Albaladejo M.* Compendio de derecho civil. M., 2004.
19. *Perez M.A.* Reflexiones criticas en torno a la servidumbre en elCodigo Civil//Historia de la Propiedad. Servidumbres y Limitaciones de Dominio.VI Encuentro Interdisciplinar.Salamanca, 17-19 de Septiembre de 2008.
20. Codi civil de Catalunya. Article 566-2 Constitució.
 4. Cap servitud no es pot adquirir per usucapió.
21. *Guiu F.A.* Breu referencia a la servitud de pas al Code civil catala. www.unedcervera.com/palestra 19/02 pdf.
22. *Медведев С.Н.* Римское частное право. Ставрополь, 2007.
23. *Albaladejo M.* Compendio de derecho civil. M., 2004. P. 405; Diez Sotto C.M. Lecciones de introduccion al derecho civil (español). 2008. P. 99.

УДК 349.2

Акопов Д.Р.

СРЕДСТВА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РЫНОЧНОЙ И КОМАНДНО-АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЭКОНОМИКАХ (ИСТОРИЧЕСКИЙ ОЧЕРК)

В статье прослежена история изменения средств правового регулирования труда в зависимости от характера экономики. Показано, что в условиях рыночной экономики людей привлекают к труду экономические стимулы, правовые средства направлены на защиту интересов работника, а в условиях командно-административной экономики правовыми средствами осуществляется внеэкономическое принуждение к труду, хотя защитная функция также сохраняется.

The article traced the history of changes in means of legal regulation of labor, depending on the nature of the economy. It is shown that in a market economy people are attracted to work economic incentives, legal means aimed at protecting the interests of the employee, and in the conditions of a command economy by legal means is carried out extra-economic coercion to work, although the protective function is also saved.

Ключевые слова: труд, право, регулирование, рынок, экономика, командно-административная.

Keywords: labor, law, regulation, market, economy, command-administrative.

Долгое время считалось, что история трудового права в России началась принятием в 1918 г. первого Кодекса законов о труде РСФСР. Это не совсем так. Еще в Уставе о промышленности 1893 г. с последующими изменениями [1], содержались достаточно развернутые нормы, посвященные регулированию труда фабричных рабочих (см. разд. II, гл. IV Устава). Фактически, если не касаться терминологии, указанный правовой акт содержал нормы большинства институтов современного трудового права: о трудовом договоре (ст. ст. 92 – 95, 104 – 106); о рабочем времени и времени отдыха (ст. ст. 103, 142, 1561 – 1569); о заработной плате (ст. ст. 96 – 102, 134 – 139); о трудовой дисциплине (ст. ст. 103, 142 – 152); об охране труда (75 – 788), в том числе о возмещении работодателями вреда, причиненного жизни и здоровью работника (ст. ст. 15619 – 15624); о труде женщин и молодежи (ст. ст. 107 – 126); о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде (ст. ст. 47 – 61). Следует особо отметить нормы об ответственности работодателя за нарушения законодательства о труде (ст. ст. 128, 132, 153 – 155). Законы от 23 июня 1912 г. были посвящены социальному обеспечению: страхованию рабочих от несчастных случаев и обеспечению рабочих на случай болезни. Разумеется, уровень социальных гарантий тогдашнего законодательства был несравненно ниже нынешнего. И, кроме того, нормы Устава о промышленности распространялись только на фабричных рабочих, а не на всех работников.

Необходимость такого законодательства основоположник отечественной науки трудового права Л.С. Таль объяснял следующим образом: «Изменить ... характер трудового отношения, уничтожить присущий ему элемент власти над личностью законодатель не в силах. Он только может определить пределы, за которыми закон отказывает ей в своей санкции и, признавая ее проявление противореча-

щим правопорядку, всеми доступными ему средствами ограждает интересы подвластной личности» [2, с. 92].

Как видно, в условиях рыночной экономики (каковой, несомненно, была экономика дореволюционной России) основной функцией фабричного законодательства признавалась защитная. Производственная же сводилась, по сути дела, к тому, чтобы не «перебарщивать» с ограничениями, налагаемыми законом на пределы власти работодателя.

Ситуация коренным образом изменилась после октябрьского переворота. Характеризуя проводимую после него политику военного коммунизма, В.И. Ленин писал: «От трудовой повинности в применении к богатым Советская власть должна будет перейти, а вернее, одновременно должна будет поставить на очередь задачу применения соответствующих принципов к большинству трудящихся рабочих и крестьян <...> Для учета производительности и для соблюдения дисциплины необходимо устроить промышленные суды <...> Что же касается карательных мер за несоблюдение трудовой дисциплины, то они должны быть строже. Необходима кара вплоть до тюремного заключения. Увольнение с завода также может применяться, но характер его совершенно изменится. При капиталистическом строе увольнение было нарушением гражданской сделки. Теперь же при нарушении трудовой дисциплины, особенно при введении трудовой повинности, совершается уже уголовное преступление, и за это должна быть наложена определенная кара» [3, с. 146].

Таким образом, теоретическое обоснование тоталитарного режима было готово. Не заставило себя ждать и законодательное оформление. В ноябре 1918 г. был принят первый Кодекс законов о труде РСФСР. Нельзя сказать, что в нем не нашла отражения защитная функция трудового права – впервые был принят единый кодифицированный закон, регулирующий труд всех работников, а не отдельных их

категорий. Были значительно расширены социальные гарантии трудящимся: сокращен рабочий день, предусмотрен оплачиваемый отпуск и т. д.

Однако указанные гарантии сочетались с предельно тоталитарным характером Кодекса – открытым провозглашением принципа принудительности труда (трудовая повинность), отрицанием договорного характера труда. Прием на работу допускался, как правило, только через отделы распределения рабочей силы. Исключение делалось лишь для советских учреждений или предприятий и только в отношении работников, приглашаемых для выполнения работы, “требующей политического доверия или редких специальных знаний, связанных с личностью приглашаемого” (ст. ст. 16–18 КЗоТ 1918 года). Трудовой договор вообще не упоминался. Перевод на другую работу, в том числе на другое предприятие, мог производиться без согласия работника (ст. ст. 40–44 КЗоТ РСФСР 1918 года). Таким образом, на первый план выходила производственная функция, причем ее характер коренным образом менялся – задачей трудового права стало прежде всего внеэкономическое принуждение к труду.

Попытка осуществить все это на практике привела в то время к окончательному развалу экономики, и без того подорванной войной и революцией. Пришлось перейти к НЭПУ – рыночной экономике на основе многообразия форм собственности, хотя и с преобладанием государственной. Довольно быстро это нашло отражение в коренной реформе трудового законодательства – через полтора года после провозглашения нэпа, осенью 1922 г., был принят принципиально новый Кодекс законов о труде РСФСР. Сохранив и развив социальные гарантии, предусмотренные первым Кодексом, Кодекс 1922 года фактически отменил трудовую повинность, сохранив ее только для чрезвычайных ситуаций (последнее допускается и современным законодательством, в том числе международными актами о правах человека [4]), ввел близкий к современному институт трудового договора. Было запрещено требовать работы, не обусловленной трудовым договором, запрещены переводы без согласия работника (кроме случаев простоя и чрезвычайных ситуаций), работающий по договору, заключенному на неопределенный срок, мог в любое время уволиться, предупредив заранее администрацию. Первоначально наем работников допускался только через органы Народного комиссариата труда (НКТ), одна-

ко в 1925 г. и это ограничение было отменено [5, с. 34]. Таким образом, был полностью восстановлен договорный характер труда.

Кодекс 1922 года впервые законодательно закрепили институт коллективного договора [6], что отражало характерное для трудового права сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений.

Нормы о рабочем времени, времени отдыха, оплате труда в условиях, отличавшихся от нормальных, были сформулированы диспозитивно – “не менее” (об оплате труда и времени отдыха), “не выше” (о рабочем времени).

Вообще можно сказать, что трудовое законодательство середины 20-х гг. в основном соответствовало передовым достижениям отечественной и зарубежной юридической мысли и законотворческой практики того времени [7].

К сожалению, такое положение просуществовало недолго – в конце 20-х начале 30-х годов НЭП был свернут, наступил так называемый “великий перелом”. Началось формирование командно-административной системы. Экономика страны стала действовать по принципу единой фабрики, централизованно управляемой. Отсюда постоянное тяготение к использованию характерных для административного права способов юридического опосредования связанных с производством общественных отношений. Из трудового законодательства постепенно “вымывались” характерные для частноправовых отношений диспозитивные нормы. Труд утратил свой договорный характер, превратившись, по сути, в принудительный. Была резко усилена дисциплинарная ответственность, ограничена возможность судебной защиты трудовых прав [8]. Совершенно чуждым духу трудового права было превращение права администрации привлекать работников к дисциплинарной ответственности в обязанность, причем руководители, не сделавшие этого, в свою очередь привлекались к ответственности [9]. Фактически государственные предприятия, учреждения, организации превратились в органы государства, а вытекающая в нормальных условиях из трудового договора и ограниченная им работодательская власть слилась с государственной властью [10]. На первый план стала выдвигаться производственная функция трудового права, теоретически это обосновывалось так: «...необходимо окончательно искоренить представление о трудо-

вом законодательстве как о системе односторонне обязательной. Это представление особенно ярко проявилось в вопросе об ответственности (вернее безответственности) работника в случае досрочного расторжения им трудового договора о материальной ответственности за брак и др. Проникнутые пафосом социалистического строительства пролетарии по собственной инициативе, в одиночку и группами начинают отказываться от этих “гарантий”, например, заключают договоры о работе на данном предприятии до конца пятилетки, выносят постановления о вычетах за брак и т. п. И уже, конечно, было бы явной политической близорукостью (и юридическим кретинизмом), если бы мы вздумали объявить эти добровольные обязательства лишеными правовой силы, «потому что они, видите ли, ухудшают условия труда по сравнению с колдоговором или законом» [11, с. 33].

Надо сказать, что для подобных воззрений имелись объективные причины. Проводимая политика сверхфорсированной индустриализации требовала максимального использования всех трудовых ресурсов – полной занятости, что обернулось катастрофическим дефицитом рабочей силы. Как это ни парадоксально, но в условиях дефицита рабочей силы работник перестает быть слабейшей стороной трудового отношения – появляются «летуны», постоянно меняющие место работы в поисках «лучшей жизни», «рвачи», вымогающие под угрозой своего увольнения незаработанную оплату труда. С последним пытались бороться, предельно централизовав регулирование заработной платы – Постановлением СНК СССР от 4 июня 1938 г. “О порядке издания народными комиссариатами приказов по вопросам заработной платы” [12] было установлено, что тарифные ставки, тарифные сетки и схемы должностных окладов утверждаются либо непосредственно Правительством, либо по его поручению надлежаще уполномоченными органами и не подлежат изменению без разрешения Экономического Совета при СНК. Даже средства директорского фонда директор мог расходовать только с утверждения наркома или в установленном им порядке [13]. Однако угрозы работников уйти, сорвав тем самым выполнение плана, действовали сильнее, и представители администрации вынуждены были идти на нарушения законодательства, вплоть до прямых приписок, которые по тогдашнему законодательству считались уголовным преступлением.

Все это привело к тому, что в 1940 г. было законодательно закреплено то, что предлагал В.И. Ленин еще в 1918 г. – Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. [14] были запрещены увольнения по собственному желанию и введена уголовная ответственность в виде тюремного заключения [15] от 2-х до 4-х месяцев за самовольное оставление места работы и за прогул, которым считалось отсутствие на работе свыше 20-ти минут подряд, в виде исправительных работ по месту работы сроком до одного года, причем, если прогул допускал осужденный к исправительным работам, его сажали в тюрьму до окончания срока исправительных работ [16, с. 238]. Указом от 19 октября 1940 г. [17] разрешены переводы на другую работу (в том числе в другую местность) по приказу министра СССР “некоторых категорий работников” независимо от их согласия. Причем под “некоторыми категориями работников” Указ понимал: инженеров, конструкторов, техников, мастеров, чертежников, бухгалтеров, экономистов, счетно-финансовых и плановых работников и даже квалифицированных рабочих шестого и более высоких разрядов. Лица, не выполнившие приказ о переводе, считались самовольно оставившими работу.

Таким образом, основным средством побуждения людей к труду стало внеэкономическое принуждение, т.е. основной функцией трудового права стала производственная – функция принуждения к труду, неизбежность чего в рамках мобилизационной административно-командной экономики и предвидел В.И. Ленин.

Последующие события подтвердили его правоту, в том смысле, что такое драконовское трудовое законодательство, совершенно несовместимое с представлениями о хотя бы минимальных правах и свободах человека, только и могло обеспечить маломальски эффективную работу подобной экономики.

В 1956 г. были отменены наиболее одиозные нормы – запрет на увольнение по собственному желанию и переводы без согласия работников [18]. В последующие годы были предприняты дальнейшие попытки как-то согласовать объективные требования командно-административной экономики с минимальными представлениями о неотъемлемых правах и свободах человека и гражданина. В конце 60-х – начале 70-х годов была формально усилена роль профсоюзов, впервые с 1928 г. инженерно-технические работники получили право обращать-

ся в суд и КТС за разрешением трудовых споров, правда, кроме споров об увольнении по недостатку квалификации, по этим спорам действовал прежний порядок обжалования только по подчиненности. Однако руководящие работники обрели право на судебную защиту трудовых прав только в 1990 г.

На эффективности экономики эти меры, совершенно необходимые для придания нашему обществу сколько-нибудь цивилизованного облика, сказались крайне отрицательно. Обострилась старая проблема дефицита рабочей силы, упала дисциплина труда. Снова, хотя и не сразу (необходимо было время, чтобы люди осознали, что они опять могут уйти с опостылевшего завода и их за это не могут посадить) обострилась проблема «текучести рабочей силы», возобновился шантаж представителей администрации угрозами «закрой вот столько рублей в месяц, а то уйду». Сначала замедлился, а потом практически остановился рост объемов производства, еще хуже обстояло дело с производительностью труда, стали катастрофически нарастать объемы незавершенного строительства, развивалась «ползучая» подавленная инфляция.

Поэтому с конца 70-х – начала 80-х гг. трудовое законодательство вновь начало ужесточаться, начали приниматься нормы, опять, хотя и косвенно, означающие внеэкономическое принуждение к труду: – был увеличен сначала до одного месяца, а потом и до двух месяцев срок предупреждения об увольнении по собственному желанию, было введено дисциплинарное взыскание в виде перевода на другую нижеоплачиваемую работу без учета специальности и квалификации на срок до 3 месяцев, причем в течение этого времени работник был лишен права увольнения по собственному желанию, и т.д. Однако эффективность всего этого в отсутствие угрозы уголовной репрессии была близка к нулю. В 1983 г. прибегали даже к совершенно противоправному «отлову» людей, находящихся в рабочее время в местах отдыха или организациях бытового обслуживания.

К середине 80-х гг. стало понятно, что так дальше продолжаться не может, надо тем или иным способом, теми или иными темпами возвращаться к рыночной экономике. Как известно, в конечном итоге реформы пошли по самому радикальному, хотя и вряд ли самому оптимальному, пути.

Было реформировано и трудовое законодательство. Первый этап реформы был завершен приня-

тием 22 сентября 1992 г. новой редакции КЗоТ РФ. Реформа шла в основном по двум направлениям. Во-первых: полный отказ от внеэкономического принуждения к труду – из законодательства был исключен перевод на нижеоплачиваемую работу в качестве дисциплинарного взыскания, восстановлен традиционный двухнедельный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию, отменено обязательное распределение молодых рабочих и специалистов. Во-вторых: переход от в основном императивного к в основном диспозитивному регулированию трудовых отношений.

Впоследствии принятый в 2001 г. Трудовой кодекс развил и закрепил эти тенденции: ст. 4 ТК РФ провозглашает свободу труда и запрещает принудительный труд. Большинство норм ТК РФ сконструированы диспозитивно, причем исходя из приоритета интересов работника: о рабочем времени – «не свыше», о времени отдыха и об оплате труда – «не менее», о прекращении трудового договора по инициативе работодателя – исчерпывающий перечень оснований, по инициативе работника – в любое время без каких бы то ни было причин и т.д.

В то же время согласно ст. 1 ТК РФ «целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей». Иногда считают, что такая формулировка означает, что законодатель применил здесь теорию, согласно которой должен быть обеспечен баланс интересов работника и работодателя без приоритета какой-либо из сторон [19].

Противоречие здесь кажущееся. Дело в том, что в силу специфики трудового отношения для обеспечения фактического баланса интересов его сторон необходимо законодательно предусмотреть приоритет интересов работника.

В условиях рынка работника заставляют работать экономические факторы, прежде всего страх потерять работу. Работодателю в этих условиях трудовое законодательство совершенно ни к чему – до его появления интересы работодателя как собственника и организатора производства вполне успешно защищало гражданское законодательство, точно так же оно делало бы это и сейчас. В самом деле, если из ч. 3 ст. 2 ГК РФ: «К имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой... граждан-

ское законодательство не применяется, если иное не предусмотрено законодательством» исключить слова «или иным», то заключать договоры подобные трудовому гражданское законодательство позволяло бы – ГК РФ допускает заключение договоров как предусмотренных, так и не предусмотренных законодательством, лишь бы они последнему не противоречили. Поскольку современное производство основано на коллективном труде, а такой труд требует дисциплины, при приеме на работу заключались бы договоры примерно такого содержания: работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и выполнять указания работодателя, а работодатель – выплачивать заработную плату. То есть это был бы аналог существующего трудового договора, но только без указания специальности и квалификации (работодателю так удобнее) и без оговорки об обязанности «обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права» (ст. 56 ТК РФ). Нормы ГК РФ об обеспечении обязательств, в частности о неустойке, позволяли бы поддерживать трудовую дисциплину посредством системы штрафов, по поводу материальной ответственности работника также не возникло бы проблем – есть нормы ГК о возмещении вреда и т.д.

По сути дела, основное назначение трудового законодательства в условиях многоукладной экономики, основанной на многообразии форм собственности с преобладанием частной – ограничить произвол работодателя, не дать ему диктовать кабальные условия при заключении трудового договора и злоупотреблять своей властью после его заключения.

Литература и комментарии

1. Свод законов Российской империи Т. 11. ч. 2. Устав о Промышленности. СПб., 1913.
2. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общие учения. Ярославль., 1913.
3. Ленин В.И. ПСС. Т. 36.
4. См., напр., Международный пакт от 16 декабря 1966 г. “О гражданских и политических правах”// Бюллетень Верховного Суда РФ, 1994. № 12.
5. Постановление ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 г. “О порядке найма рабочей силы”// Снежков Е.И. Практический комментарий к Кодексу законов о труде. М., 1928.
6. Причем под последним понимался не только собственно коллективный договор по современной терминологии, но и акты, именуемые теперь соглашениями. Предусматривались общесоюзные, республиканские, областные и уездные коллективные договоры.
7. Поэтому утверждение авторов Курса русского трудового права, что “как сама отрасль (трудовое право. – Д.А.), так и концепция, на основе которой эта отрасль формировалась и развивалась, созданы главным образом в советское время и не только не в связи, а по преимуществу в отрицание всего того, чего достигла наука, законотворческая и правоприменительная практика в области труда в дореволюционном российском обществе и зарубежных странах с либеральной плюралистической моделью хозяйства”. (Курс русского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 4 – 5), относится скорее к последующему этапу – после “великого перелома”, периоду тоталитаризма.
8. Постановления ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г. “Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов” // СЗ СССР. 1928. № 56; от 13 октября 1929 г. “Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик”//СЗ СССР. 1929, № 71, ст. 670); Постановления ВЦИК и СНК СССР от 20 марта 1932 г. “О дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности”//СЗ СССР. 1932. № 32. Ст. 152 и от 15 ноября 1932 г. “Об увольнении за прогул без уважительных причин”// СЗ 1932. № 78. ст. 475.
9. Постановление СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. “О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле”//СП СССР. 1939. № 1. Ст. 1.
10. Интересно отметить, что тогдашние законодатели, видимо, так это и понимали, поскольку на сохранившиеся к началу 30-х годов частные предприятия законодательные новшества не распространялись – для них продолжало действовать трудовое законодательство 20-х годов (См. Разъяснение НКТ СССР 17 июля 1933 г. // Известия НКТ. 1933. № 11).
11. Семенова А. Современные проблемы трудового права//Советское трудовое право на новом этапе. М., 1931.

12. СП СССР. 1938. № 27. Ст. 178.

13. Постановление ЦИК и СНК СССР от 19 апреля 1936 г. “О фонде директора предприятия за счет прибылей”//СЗ СССР. № 20. Ст. 169.

14. Ведомости Верх. Совета СССР, 1940, № 20. В популярной литературе встречаются утверждения, что этим указом еще и отменялись выходные дни (см., например, Лукьянова И.В. Корней Чуковский. М., Молодая гвардия, 2006, с. 699), но это не так. Заглавие указа «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» действительно наталкивает современного человека на такой вывод, но текст указа гласит: «Перевести во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях работу с шестидневки на семидневную неделю, считая седьмой день недели – воскресенье – днем отдыха». Дело в том, что в конце 20-гг. в СССР неделя как единица измерения рабочего времени была отменена и заменена сначала «пятидневкой» – 4 рабочих дня затем выходной, потом «шестидневкой» – пять рабочих дней затем выходной. Указ восстанавливал семидневную неделю с одним выходным. Наши современники сбивает с толку еще и тот широко известный факт, что впоследствии выходные дни действительно

были отменены, но это произошло позже – после начала Великой Отечественной войны.

15. Причем Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 22 августа 1940 г. требовало, чтобы наказание определялось именно в виде тюремного заключения, а не просто лишения свободы (Трудовое законодательство СССР. Сборник законов указов и постановлений. М., 1941, с. 239).

16. Там же. С. 238.

17. Ведомости Верховного Совета СССР. 1940. № 42.

18. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г. “Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины”//Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 203. Еще раньше в 1951 г., была отменена уголовная ответственность за однократный прогул (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14 июля 1951 г. “О замене судебной ответственности рабочих и служащих за прогул, кроме случаев неоднократного и длительного прогула, мерами дисциплинарного и общественного воздействия”, опубликован не был).

19. См. об этом: Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: В 2 т. М., 2003. Т. 1.

УДК 349.2

Сулейманова Г.В.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ ТРУДОВОГО СТАЖА В ЦЕЛЯХ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

В статье анализируются проблемные вопросы действующего законодательства о пенсионном обеспечении. При исчислении страхового стажа, дающего право на пенсию, не в полной мере учитываются отдельные так называемые нестраховые периоды, и в частности, период отпуска по уходу за ребенком. Показана зависимость правового регулирования этого вопроса от целей социальной политики государства.

In the article problematic questions of the current legislation about the pension guarantee are analyzed. With the calculation of the insurance period, which gives right to the pension, entirely are not considered the various so-called nestrakhovye periods, and in particular, the period of leave for the care of child. The dependence of the lawful regulation of this question on the purposes of the social policy of state is shown.

Ключевые слова: законодательство о пенсионном обеспечении; страховой стаж; демографическая политика; рождение и воспитание детей.

Key words: legislation on pension security; insurance period; demographic policy; the birth and upbringing of children.