

ІНСТИТУТ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДОБИ ВИЗВОЛЬНОГО РУХУ Й НОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

Дослідженню проблеми заробітної плати завжди приділялася значна увага. Окремі питання винагороди за працю знайшли своє відбиття в працях таких знаних учених радянської доби, як М.Г. Александров, М.Й. Бару, О.Д. Зайкін, С.С. Каринський, М.І. Кучма, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський. Їх роботи не втратили наукової цінності й дотепер, однак зміни в соціально-економічному й політичному житті останніх років вимагають деякого переосмислення. Питання заробітної плати знайшли відображення в сучасних наукових роботах В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, А.М. Колота, І.І. Копайгори, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, Я.В. Симутіної, Н.М. Хуторян. Однак у їх публікаціях розглядаються лише окремі аспекти правового регулювання оплати праці, а комплексних наукових досліджень на сьогодні бракує. Тема оплати праці дуже актуальна в сучасних умовах. Щоб досконально розібратися

в цьому питанні, потрібно поглинути в різні історичні епохи життя України.

У 1917 – 1929рр. трудове законодавство мало певні національні ознаки, функціонувало в умовах плюралізму господарських форм і наявності достатньо розвинених правовідносин. Законодавство цих років можна поділити на такі періоди:

1) доба визвольних змагань (1917-1918 рр.);

2) Українська гетьманська держава (квітень-листопад 1918р.);

3) Українська Народна Республіка часів директорії (листопад 1918 – листопад 1920 рр.);

4) Західноукраїнська Народна Республіка (1918 – 1923рр.);

5) соціалістична державність і право (1921 – 1929 рр.).

Утворення Центральної ради слід вважати вихідною точкою процесу відродження української державності у ХХ ст. [5, с. 220]. У період національно-визвольного руху 1917-1920рр. Центральна рада недостатньо активно провадила свою соціально-економічну політику.

У сфері оплати праці зберігало чинність законодавство як царської Росії, так і тимчасового Уряду. Закон «Про восьмигодинний робочий день» від 25 січня 1918р. містив значну кількість норм трудового права, але в питаннях оплати праці він обмежувався тільки приписами щодо виплат за надурочні часи [3., с. 11]. З поваленням Центральної ради закінчився перший етап відродження української державності, який охопив шлях від вимоги національно-територіальної автономії України до проголошення її повної незалежності [5, с. 220].

Оскільки парламентська республіка Центральної ради виявила повну неспроможність, викликають відповідне розуміння пошуки П. Скоропадського такої форми правління, яка допомогла б державі вийти з тяжкої кризи. Спочатку для наведення порядку була потреба в диктатурі, а вже потім – « не диктатура вищого класу, не диктатура пролетаріату, а рівномірна участь усіх класів суспільства в політичному житті краю» [5, с. 226].

Принципова позиція Гетьманату щодо відновлення й непорушності приватної власності впливала й на регулювання оплати праці. Спеціальні закони з цього питання не видавались, поточна регламентація здійснювалася підзаконними актами

Міністерства праці. Законом «Про нормативний розпис утримання службовців у центральних установах цивільного відомства» від 5 травня 1918р. було упорядковано оплату праці державних службовців, а Законом «Про оплату труда службовців і робочих радянських установ» від 20 жовтня 1918р. визначено рівень оплати їх праці. Зосередження уваги на регулюванні оплати праці в державному секторі, недостатня підтримка інтересів найманої робочої сили перед роботодавцями, в тому числі в оплаті праці, негативно відбивалось на ставленні широких верств населення до гетьманського режиму [3, с. 12].

Ускладнювала до того ж ситуацію плутанина з джерелами права, коли в одних випадках діяли акти Російської імперії, у других – Тимчасового уряду, в третіх – Центральної Ради, в четвертих – Української держави. Складна воєнно-політична обстановка, обмеженість території, людських і фінансових ресурсів теж негативно впливали на можливості вдосконалення правових підстав в питаннях оплати праці [3, с. 12].

Тимчасовий уряд трохи зменшив соціальну напругу в суспільстві шляхом поліпшення правового регулювання оплати праці в умовах політичної, економічної й воєнної кризи. Але,

спираючись на колишнє законодавство царської Росії, він не зміг демократизувати трудові правовідносини, радикально покращити становище найманих робітників.

У Радянській Україні впроваджується процес нового, соціалістичного (убільшовицькомурозумінні) принципу оплати праці. Після повалення Тимчасового уряду в Петрограді в жовтні 1917р. більшовики, як ідеологи диктатури пролетаріату, захопивши владу й намагаючись розширити свою соціальну базу, в досить короткий строк приймають велику кількість декретів, законів і нормативних актів, спрямованих на покращання життя широких верств населення, в першу чергу робітників, як головної опори Радянської влади. Радянський уряд велику увагу приділяв прийняттю таких нормативно-правових актів, які забезпечували б певний мінімум доходів найманих робітників і державних службовців. Ці акти, попри свій очевидний популізм, сприяли зміцненню впливу Радянської влади на території України [3, с. 13].

10 грудня 1918 р. в РСФСР було прийнято Кодекс законів про працю, а в силу договору про воєнно-політичний союз, його дію було поширено й на Україну. Цей кодифікований акт узагальнив незначний за-

конодавчий і практичний досвід у сфері регулювання трудових відносин, накопичений за перший рік існування Радянської влади. Його VI розділ регулював питання винагороди за працю і мав саме таку термінологію. Терміна «заробітна плата» не існувало зовсім. У ст. 55 КЗпП 1918р. йшлося про те, що розмір винагороди визначається «тарифами, які були розроблені для кожного роду праці», а (що дуже важливо!) «розмір визначеної тарифним положенням винагороди, в будь-якому разі, не може бути нижче прожиткового мінімуму, який встановлює народний комісаріат праці для населення кожної місцевості...» (ст. 58 КЗпП). Тарифні норми визначають розмір винагороди за роботу впродовж нормального робочого дня або за відрядні роботи. На фоні виплати заробітної плати (як було раніше) «натурою», це було певним досягненням законодавства. Але вже в ст. 64 Кодексу чітко вказується, що «винагорода за наднормові роботи не може бути вище полуторного розміру нормальної винагороди», тобто держава аж ніяк не бажала, щоб працюючі заробляли більше й обмежувала їх можливості. До того ж, згідно зі ст.67 КЗпП, за додаткову винагороду, яку особи отримували за наднормову роботу, вони повинні були відпо-

відати в кримінальному порядку як за обман, а отримана наднормова винагорода мала бути врахувана з майбутньої винагороди. Сюди ж проситься і ст.68, у якій ідеться про утримання державою додаткової винагороди, яку працівники заробили під час відпустки. Що це? Узагальнення невеликого законодавчого і практичного досвіду у сфері трудових відносин першого року Радянської влади? Чи це політика держави, спрямована на безпросвітність життя трудящих: скільки не працюй – більше тарифної норми не заробиш?

Плата «натурою» (надання приміщення для житла, продуктів, продовольства) ще мала місце, але тільки з дозволу місцевого відділу праці, який за участі профспілок установлював розцінки (ст.73 КЗпП 1918р.) [7, ст.72, 73]. Розплата товарами має назву TRUSK – SYSTEM, і становить собою одне з сумнівних явищ у житті робітників. У цьому контексті бажано згадати перший акт трудового законодавства «Про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників» від 3 липня 1886р., який оплату праці робітників перевів у грошову форму. Остання була закріплена пізніше, в Статуті про промислову працю (1913р.), у ст.56 якого було сказано: «Розплата

з робітниками замість грошей купонами, умовними знаками (хлібом, товарами та іншими предметами), забороняється». Як бачимо, Кодекс 1918 р., прийнятий нібито для поліпшення життя трудівників, у вищеперелічених статтях був кроком назад стосовно фабрично-заводських робітників.

Але слід назвати й позитивні моменти. Розмір винагороди зберігався: а) якщо «невиконання роботи протягом робочого дня було викликано умовами, які не залежали від трудящих»(ст.76); б) робітник перебував у відпустці (ст.77). Якщо ж працівник хворів, він отримував допомогу, яку виплачували лікарняні каси (ст.78) [7, с. 73].

Таким чином, КЗпП 1918р. був різнобічним правовим документом. З одного боку, будучи першим кодифікованим актом з трудового права, він містив прогресивні для того часу норми: а) 8-годинний робочий день; б) мінімум винагороди не може бути менше прожиткового мінімуму; в) збереження за працівником винагороди, якщо невиконання праці відбулося не з його вини ; г) отримання допомоги, якщо трудівник хворів; д) одержання винагороди, якщо працюючий був у відпустці. З другого – цей Кодекс був кроком назад порівняно з дореволюційним законодавством про працю, осо-

бливо, що стосується платні натурою, виплати винагороди за наднормову працю. Крім того, в КЗпП закріплювалась трудова повинність, що широко використовувалася як засіб залучення до праці, що обмежувало право працюючого на розірвання трудового договору за власним бажанням, тобто закріплювались норми, які взагалі не можна назвати демократичними.

З лютого 1920р. поряд з трудовою повинністю, зафіксованою в Конституції УРСР 1918р., набула поширення трудова мобілізація, на підставі якої здійснювався перерозподіл робочої сили. Активно практикувалась і мілітаризація підприємств, на яких устанавлювались режими, близькі до режиму військових установ. Було здійснено мілітаризацію промислового Донбасу. Спроби впорядкувати оплату праці в умовах господарської розрухи й повного знецінення грошей виявились марними, тому вже навесні 1919р. розпочалася підготовча робота з натуралізації заробітної плати. Декретом РНК УРСР від 6 квітня 1920 р. було введено «єдиний трудовий пайок» [8, с. 165], а до кінця року натуроплата стала переважною формою оплати праці [4, с. 402].

Наприкінці 1920 – на початку 1921рр. стало зрозумілим, що утопічні ідеї більшовиків про

перемогу світової пролетарської революції в реальному житті зазнали повної поразки. Дедалі нагальнішою ставала потреба якнайшвидше змінити економічну політику. Приймається низка законодавчих актів, які ставили за мету врегулювання трудових відносин у нових умовах, організацію праці, її оплату й охорону. Одним з перших нормативних актів, що відповідали умовам непу, став Декрет Ради народних комісарів УРСР «Соціальне забезпечення трудящих, військових і членів їх сімейств» від 30 квітня 1920р., «Загальне положення про тариф» – правила про умови найму й оплати праці робітників і службовців у РСФРР від 1 липня 1920р. [3, ст. 906], постанова Раднаркому УРСР від 19 квітня 1921р. «Про полегшений перехід робітників та службовців з одного підприємства на інше» [6, с.199]. Але основним нормативним актом, на підставі якого регламентувались трудові відносини, став Кодекс законів про працю УРСР. Його проект розроблявся паралельно з КЗпП РСФРР і повністю відповідав йому. Обидва Кодекси були введені в дію в один день – 15 листопада 1922р.

Значна увага в КЗпП УРСР приділялась колективному і трудовому договорам. Так, у ст. 58 розмір винагороди за працю визначався тільки цими договора-

ми і встановлювався не нижче обов'язкового мінімуму оплати для відповідних категорій праці. У ст.60 було збережено винагороду за наднормову працю, в тому числі й у дні відпочинку та у святкові дні. Закріплено оплату праці підлітків у повному обсязі при скороченому робочому дні. При виконанні робіт різної кваліфікації, оплата провадилась за роботу вищої кваліфікації. За працівником зберігався його двотижневий попередній заробіток, якщо він був переведений на нижчеоплачувану роботу. Про оплату праці «натурою», поруч з грішми йшлося у ст.66, але з поміткою, що це оговорюється за допомогою трудового або колективного договору. В обох Кодексах (у ст.76 КЗпП 1918р.і в ст.68 КЗпП 1922р.) простежується спільне: якщо робота не виконана не з вини працівника, виплата винагороди здійснюється в розмірі середнього заробітку. А ось досягнення Кодексу 1922р.: робітникам і службовцям, які знаходяться в черговій відпустці, згідно зі ст. 69, середній заробіток виплачується вперед [1, с. 12].

Аналізуючи КЗпП 1922р., бачимо, що він містить гарантії захисту прав трудівника в умовах багатукладної економіки й складних часів тієї доби. З точки зору сьогодення всі ці положення і статті Кодексу видяться досить гуманними, бо вони спря-

мовані на соціальний захист працівників. Недарма ж у своїй основі цей Кодекс був чинним аж до 1971р. Так, він неодноразово змінювався, доповнювався, але його дію протягом майже півстоліття можна назвати тривалою.

У межах історичного періоду, який ми розглядаємо в даній статті, розроблення проблем регулювання оплати праці розпочалося лише у 20-х роках. Праці науковців оприлюднювались по свіжих слідах подій того часу, що зумовило їх певну об'єднаність. Серед них заслуговують на особливу увагу публікації А.Я. Гуревича, Ф. Ревзіна, в яких розглядалося питання становлення соціалістичної організації праці й натуралізації форми винагороди за неї. За часів непу кількість досліджень з проблем оплати праці різко зростає, що пояснюється актуалізацією тематики в умовах відродження суттєвих елементів ринкової економіки. Їх авторами були як державні діячі (В.В.Шмідт), так і науковці (І.С. Войтинський, П.Д. Камінська, М. Жемчужникова). У своїх роботах вони аналізували застосування радянського законодавства у сфері оплати праці як на державних, так і на приватних підприємствах. Суттєвим недоліком публікацій цього періоду було те, що вони мали популістський характер [5, с. 7, 8].

Спираючись на наведене, підведемо деякий підсумок. З огляду на тематику матеріалу розроблено періодизацію розвитку законодавства про оплату праці в 1917 - 1929 рр., вказані його основні характерні риси. У ці часи законодавство отримало національний характер, мало місце відродження української державності. У добу гетьманату була впорядкована праця державних службовців, визначено рівень оплати праці губернських і повітових старост. Часи Української народної республіки ознаменувались Конституцією УРСР, період диктатури – першим Кодексом законів про працю, який узагальнив незначний законодавчий і практичний досвід у сфері регулювання трудових відносин: 8-годинний робочий день; мінімум винагороди, яка не може бути менше прожиткового мінімуму, та ін. Разом із тим, зберігало чинність законодавство царської Росії й Тимчасового уряду, недостатньо закріплювалась соціально-економічна політика Центральної Ради, в питаннях оплати праці простежувались тільки приписи за понадурочні роботи. У період

Гетьманату влада була в руках окупаційних військ, інтереси найманої робочої сили були підтримані недостатньо, що стало одним із чинників негативного ставлення широких верств населення до гетьманського режиму. Представники влади часів Директорії заперечували все, що було досягнуто попередніми режимами. Їм не вдалося здійснити принцип поділу влади, не існувало єдиної програми законодавчого забезпечення державотворення. Кодекс 1918 р., поряд з позитивними моментами, переліченими вище, був кроком назад порівняно з пакетами законів фабрично-заводського законодавства стосовно легалізації плати « натурою », закріпленням трудової повинності, трудової мобілізації й мілітаризації підприємств. Промежем сонця цих важких часів можна назвати КЗпП 1922р., який заклав гарантії прав працівників в умовах багатукладної економіки складних часів того періоду. Практично всі його статті спрямовані на соціальний захист працівника, на підвищення ролі профспілок, покращання умов праці й життя трудящих .

Список літератури: 1. Кодекс законов о труде 1922г. Управление уполномоченного народного комиссариата труда РСФСР при Совнаркомехе УССР. – Харьков: Тип. ЮЖБЮРО ВЦСПС, 1923. – 43 с. 2. Конституции и Конституционные акты РСФСР: Сб. документов / Под. общ. ред. *Вышинского А. Я.* – М.: Изд-во Введ. Верхов. Совета РСФСР, 1940. – 298 с. 3. *Копайгора І. І.* Законодавство про оплату праці в Україні другої половини XIX-XX ст. (історико-правове дослідження): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Х., 2006. – 20 с. 4. *Латтій І. С.* Історичний огляд нормативно-правового матеріалу з питань оплати праці в

Питання адміністративного, трудового, господарського, кримінального права

Україні // Вісн. нац. ун-ту внутр. справ.– Вип. 31. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2005. – С. 399 – 406. 5. *Музиченко П.* Історія держави і права України: Навч. посіб. – К.: Вид. т-ва « Знання », 2003. – 429 с. 6. *Рогожин А. Й., Страхов М. М.* та ін., Історія держави і права України: Підручник: У 2-х ч. – Ч. 1.– К.: Ін Юре, 1996. – 368 с. 7. Систематический сборник важнейших декретов 1917 – 1920. – Москва, 1920: Собр. Узаконений и Распоряжений РКП РСФСР.– М.: Б. и., 1918.– № 87-88.– Ст. 905. 8. Систематический сборник важнейших декретов 1917 – 1920. Москва, 1920: Собр. Узаконений и Распоряжений РКП РСФСР.– М.: Б. и., 1920.– № 34. – Ст. 165.

ИНСТИТУТ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРИОДА ОСВОБОДИТЕЛЬНОГО ДВИЖЕНИЯ И НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ **Гаевая А.В.**

Проанализированы вопросы института оплаты труда периода освободительного движения и новой экономической политики. Разработана периодизация развития законодательства об оплате труда в 1917-1929гг., указаны его основные характерные черты. Особое внимание уделено негативным и достаточно прогрессивным положительным законодательным решениям Трудовых Кодексов УССР 1918 и 1922 годов.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, средний заработок, прожиточный минимум, трудовая повинность.

THE PAYMENT FOR WORK INSTITUTE OVER THE PERIOD OF THE LIBERATION MOVEMENT AND NEW ECONOMIC POLICY **Gaevaia A.V.**

The problems of the payment for work institute over the period of the liberation movement and the new economic policy have been analyzed. The division into periods of the legislation in connection with payment for work during the 1917-1929's has worked out, its main characteristics features have been pointed out. The negative and rather progressive positive legislative decisions being part of the Ukrainian SSR Labour Codes of the 1918-1922's have been given special attention.

Kew words: wages, payments for work, average earnings, living minimum wage, labour service.

Надійшла до редакції 29.01.2010 р.

УДК 346.51

А.В. Семеншин, здобувач
при кафедрі господарського права
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ДЕРЖАВНІ ПРОГРАМИ І ПРОГНОЗИ ЯК ГОСПОДАРСЬКО-ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ ВТІЛЕННЯ ОБОРОННО-ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ

Потреба розроблення спеціальних організаційно-юридичних механізмів з метою захисту економіки України, перш за все стратегічних її галузей, щодо

яких держава уповноважена реалізовувати свою економічну політику, обумовлюється презумпцією її економічного суверенітету.