УДК 349.232

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЗАПРОВАДЖЕНИЙ КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УРСР 1922 РОКУ

Божко В.М.
кандидат юридичних наук, доцентПолтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Статья посвящена исследованию механизма правового влияния оплаты труда в Украине Кодексом законов о труде и материалов правоприменительной практики вознаграждения за труд.

The article deals with the research of the legal regulation mechanism of labor payment the employees by Labour Code 1922 on the territory of modern Ukraine, and also materials of practice remuneration for work.

Стаття присвячена дослідженню механізму правового впливу на оплату праці в Україні Кодексом законів про працю 1922 року та матеріалів правозастосовної практики винагороди за працю.

Ключові слова: оплата праці; правове регулювання оплати праці; заробітна плата; працівник; роботодавець.

Постановка проблеми. В умовах нинішньої фінансово-економічної кризи в українському суспільстві відбувається переоцінка багатьох цінностей, їх нове переосмислення в контексті історичного досвіду, в тому числі й щодо підходів до правового регулювання відносин із винагороди за працю. Адже щоразу, коли суспільство потрапляє в кризовий стан, народ інстинктивно спрямовує свій погляд в минуле і там шукає знамення, щоб відшукати собі вірний дороговказ. Оскільки однією із причин сучасної економічної кризи є недоліки у правовому регулюванні оплати праці, через те дослідження особливостей механізму правового регулювання оплати праці Кодексом законів про працю УРСР 1922 року є надзвичайно актуальним.

Впевнені, що аналіз розвитку механізму правового регулювання оплати праці, наслідків реалізації трудового законодавства у сфері винагороди за працю впродовж періоду нової економічної політики сприятиме також кращому усвідомленню логіки сучасних державно-правових перетворень в Україні та допоможе спрогнозувати наслідки реалізації вітчизняного трудового законодавства.

***Аналіз останніх досліджень і публікацій*.** Науково-теоретичною основою дослідження стали праці К.М.Варшавського [1], І.С.Каценеленбаума [3], В.Лаврентьєва [4] та багатьох інших учених.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Віддаючи належне науковому доробку названих дослідників, винагорода за працю для них не була об'єктом спеціального дослідження. Свою увагу вони здебільшого зосереджували на аналізі економічних та політичних процесів, котрі відбувались в суспільстві.

Формулювання цілей статті. Нашою метою є аналіз виключно механізму правового регулювання оплати праці згідно Кодексу законів про працю УРСР 1922 року, дослідження тих способів та засобів, за допомогою яких тодішнє суспільство і держава впливали на відносини винагороди за працю, виявлення тих чинників, які зумовлювали диференціацію правового регулювання оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Після того, як політика воєнного комунізму цілком вичерпала свої можливості в сфері організації суспільного виробництва і регулювання ринку праці, було здійснено перехід до нової економічної політики (далі – неп). Трудові відносини в перші роки непу були підпорядковані головному завданню – відновленню народного господарства. Ефективних та свідомих рішень щодо зміни політики в сфері оплати праці не було. Як правило, вони здійснювались спонтанно, як реакція на кризові явища, породжені епохою воєнного комунізму, й запроваджувались лише під час реалізації інших непівських заходів. Ці рішення передбачали заміну продрозверстки продподатком, дозвіл місцевого торговельного обороту і подальші кроки до впровадження ринкових відносин, переведення промисловості на комерційну основу як спосіб наповнення торговельних прилавків й відновлення ефективності виробництва, існування приватної власності в дрібній промисловості. Тим самим створювались умови конкуренції великій (соціалістичній) промисловості з дрібною (приватною). Щоб забезпечити успішність такої конкуренції, виробництво

концентрувалося на найбільш ефективних державних підприємствах. Такі заходи потребували повної відмови від мілітаризації праці, від державного нормування зарплати, повернення до реальної практики колективних договорів між роботодавцями і профспілками.

Зважаючи на реалії сьогодення, потребу вибору найоптимальнішої моделі країни з ринковою економікою, науковці актуалізують законодавство з оплати праці, що діяло в період непу. Адже його дію було підпорядковано завданню сформувати в державі ринкову економіку, при цьому враховуючи своєрідність нашої культури, її історичного шляху та ті помилки, через які перехід до ринку в період 20-их років зазнали невдач.

Усе це зумовило необхідність зміни і законодавства щодо правового регулювання відносин винагороди за працю. Тому вже 30 жовтня 1922 року IV сесією ВЦВК IX скликання було схвалено Кодекс законів про працю РРФСР [6], а 2 грудня 1922 року було прийнято і перший в Українській РСР Кодекс законів про працю (далі – КЗпП 1922 року) [7]. Цей акт передбачав поєднання як приватноправових норм, так і публічного порядку в регулюванні відносин винагороди за працю. Ленінська концепція непу встановлювала жорсткі межі дії ринкових сил, повністю заперечувала ідеї економічного лібералізму, натомість акцентувала свою увагу на кейнсіанській моделі регулювання економіки, на соціально-орієнтованій економіці шляхом активного використання державних регуляторів. При цьому, за вказівкою В.І.Леніна, розробники КЗпП 1922 року мали досконало вивчити досвід Німеччини і Франції щодо започаткування соціально-орієнтованої ринкової економіки [5, с.412].

КЗпП 1922 року значно розширив сферу договірного регулювання трудових відносин узагалі й оплати праці зокрема. Відносини оплати праці регламентувались розділом VIII „Винагорода за працю” (ст. ст. 58-76 КЗпП 1922 року) і розділом IX „Гарантії і компенсації” (ст. ст. 77-93 КЗпП 1922 року).

Хоча визначення самого поняття „винагорода за працю” в КЗпП 1922 року не було сформульовано, проте, як випливає з аналізу ст.27 цього акта, трудові відносини є відносинами відшкодувальними, за якими одна сторона (той, хто наймається) надає свою робочу силу іншій стороні (наймачу) за винагороду. При цьому, відповідно до ст.28 КЗпП 1922 року, всі умови трудового договору (в тому числі й щодо винагороди за працю) встановлювались за згодою сторін. Законодавець установлював лише мінімальний рівень соціальних гарантій, які не мали бути нижчими за мінімальний розмір винагороди за працю, величина якого встановлювалась відповідним державним органом для певної категорії працівників (ст.59). На практиці розмір мінімальної місячної заробітної плати встановлювався для кожного регіону (тарифного поясу) тарифною камерою при НКП, яка складалася з однакової кількості представників професійних спілок та роботодавців. Збільшення ж обсягу державних гарантій здійснювалося в договірному порядку на основі трудового і колективного договорів. Причому відповідно до ст. 28 КЗпП 1922 року, недійсними визнавались умови трудового договору, які погіршували становище працівників порівняно з умовами, встановленими трудовим законодавством, колективним договором, а також правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Розмір винагороди за працю в надурочний час мав визначатись у трудовому договорі, або в колективному договорі, але не нижче полуторного розміру нормальної винагороди за перші дві години та подвійного – за наступні години надурочної роботи. Окрім того, в подвійному розмірі передбачено було оплачувати роботу в святкові й неробочі дні. Для неповнолітніх працівників запроваджено було оплату скороченого робочого часу як за повний робочий день.

Окрім того, КЗпП 1922 року запровадив нову систему договірного регулювання винагороди за працю. Вона мала здійснюватись на основі генеральної угоди (котра поширювала свою дію на територію республіки, окрему галузь виробництва, галузь народного господарства чи управління) і локальної (місцевої) угоди (котра охоплювала підприємства однієї й тієї ж галузі промисловості в окремій місцевості чи округі (ст.17 КЗпП 1922 року). Регулювання заробітної плати також здійснювалось на основі фірмового (договір про умови праці на окремому підприємстві) та комбінованого (укладений між однією або кількома профспілками з одним або групою наймачів) договорів. Окрім вищеназваних договорів, регулювання винагороди за працю здійснювалось на основі тарифної угоди, котра укладалась між наймачем та профспілкою і мала коротший термін дії порівняно з рештою договорів.

Взаємозв’язок локального договору з генеральним, установлений КЗпП 1922 року, полягав у тому, що сама можливість укладання першого, за наявності генерального договору, ставилася в залежність від того, чи обумовлена окремо ця можливість. За відсутності такого спеціального обумовлення виключалася можливість укладання локального договору.

Подібним чином генеральний договір визначав порядок укладання локального договору. Якщо певна умова праці не знайшла свого відображення у генеральному договорі, то в цій частині було можливим заповнити прогалину локальним договором, котрий діяв субсидіарно до генерального. Недійсними визнавались умови колективних договорів, котрі погіршували умови праці порівняно з чинним КЗпП та іншими законоположеннями (ст.19 КЗпП 1922 року). Держава залишила за собою тільки право регулювати відносини оплати праці шляхом видання законодавчих постанов відносно винагороди за працю, встановлюючи форми та межі договірного регулювання заробітної плати.

Практика укладання колективних договорів поширювалась на підприємствах усіх форм власності. Так, на кінець 1922 року ними було охоплено 70-75 % усіх працюючих. У січні 1923 року було укладено 70 генеральних договорів, у лютому – 74, а до липня – 80. Протягом наступних років відбувалося подальше зростання кількості як локальних, так і генеральних договорів. Так, у січні 1925 року було укладено 101 генеральний договір (146 % до 1923 року) та 44 417 місцевих договорів (1200 % від 1923 року), котрі охоплювали 3,2 млн. працівників [4, с.127].

Винагорода за працю, згідно зі ст.67 КЗпП 1922 року, мала виплачуватись виключно в робочий час і за місцем роботи працівників. Виплата винагороди за працю мала здійснюватись не рідше, ніж один раз на два тижні. Якщо ж термін дії трудового договору не перевищував двох тижнів, тоді винагороду слід було виплатити відразу після закінчення роботи. На думку К.М.Варшавського, ця норма мала дещо декларативний характер, бо затримка виплати винагороди за працю була в той час масовою. „Причиною такого явища,– вважав К.М.Варшавський,– було те, що КЗпП 1922 року не забезпечив реалізацію цієї норми юридичною відповідальністю через її порушення. В разі затримки виплати винагороди за працю, працівник міг лише через це розірвати свій трудовий договір, звільнившись з роботи". „Хіба це потрібно працівникові? – задавав риторичне запитання К.М.Варшавський і, сам, відповідаючи на нього, закликав: „Слід змусити наймача вчасно платити трудову винагороду, а не надавати право працівнику зовсім втратити заробіток" [1, с.114].

Винагорода за працю могла виплачуватись як у грошовій, так і в натуральній формі (шляхом надання житла, харчів, предметів особистого споживання), але за умови, що така можливість прямо передбачена або в трудовому, або в колективному договорах.

Тогочасна економічна ситуація в сфері тарифної політики вимагала переходу від змішаної (натуральної й грошової) форми оплати праці до виключно грошової. При цьому профспілки повинні були забезпечити контроль за тим, щоб цей перехід не спричинив зниження рівня реальної заробітної плати. З метою відновлення і розвитку державної промисловості увага профспілкових органів повинна бути зосереджена на підвищенні продуктивності праці, широкому застосуванні простої відрядної оплати праці з дотриманням нормального робочого дня та гарантії твердої норми виробітку. Тому в січні 1923 року ВРНГ було видано наказ, яким було визначено низку заходів, необхідних для підтримки єдності тарифної політики і здійснення диференціації оплати праці робочих різних галузей промисловості. Причому, щоб уникнути невідповідності між заробітною платою в різних галузях промисловості, запроваджувались її граничні норми. Для цього організовувалися наради зацікавлених органів відповідної галузі виробництва й вироблялася загальна тарифна політика, наслідком якої було встановлення мінімуму та максимуму оплати праці.

До гарантій в оплаті праці слід також віднести збереження заробітку в разі невиконання норм виробітку. Так, якщо це спричинено обставинами, котрі не залежали від самого працівника, то він мав отримати середньоденний заробіток за весь час простою. В тому разі, якщо винагорода за його працю здійснювалась за відрядною системою оплати праці, він мав отримати винагороду за фактично виконану роботу, але не менше ніж 2/3 тарифної ставки.

Уперше в трудовому законодавстві було запроваджено гарантії та компенсації в разі виконання трудових обов'язків під час службового відрядження; в разі переведення працівника за вказівкою наймача з одного населеного пункту до іншого, що пов'язано зі зміною місця проживання; в разі виконання державних або громадських обов'язків. Зокрема, відповідно до ст. 77 КЗпП 1922 року на час здійснення свого виборчого права за робітниками і службовцями зберігався середній заробіток. У тому випадкові, якщо працівник викликався до суду як свідок, експерт, або обирався для участі в з'їзді, конференції, зборах, котрі організовувались державними, профспілковими органами, то за цей час за ними зберігався їх середній заробіток.

У випадку призову до Червоної Армії при звільненні з місця роботи працівнику мало бути виплачено середній заробіток за

два тижні наперед.

За час службового відрядження, згідно зі ст. 81 КЗпП 1922 року, за працівником зберігалось його робоче місце, середній заробіток і додатково виплачувались добові із розрахунку 1/24 місячного заробітку щоденно; крім того, додатково здійснювалась компенсація витрат, спричинених службовим відрядженням.

У разі переведення працівника з ініціативи наймача в інший населений пункт, пов'язаний зі зміною місця проживання, йому відшкодовувались витрати на переїзд та видавались добові за час переїзду й додатково за шість днів в розмірі, не нижчому, ніж 1/24 місячного заробітку за кожен день. Окрім того, йому мала видаватись одноразова допомога в розмірі місячного окладу за місцем попередньої роботи, а в разі переїзду з працівником членів його сім'ї – додатково виплачувалось по ¼ місячного заробітку на кожного члена сім'ї.

Відповідно до ст. 83 КЗпП 1922 року в разі псування матеріалів, виробів через недбалість, працівник за постановою розціночно-конфліктної комісії мав відшкодувати розмір заподіяної шкоди, але не більше від третини своєї тарифної ставки.

Окрім того, наймач зобов'язаний був гарантувати безоплатне надання працівникам інструментів, необхідних для виконання роботи. В разі ж використання інструментів самого працівника, наймач мусив компенсувати їх знос у розмірі, визначеному в колективному договорі підприємства.

Відповідно до ст.86 КЗпП наймач зобов'язаний також забезпечити працівників безоплатно одягом та взуттям, якщо виконання певної роботи пов'язане з їх швидким зносом. Перелік таких професій та норм видачі одягу і взуття визначався Народним Комісаріатом Праці (далі – НКП). Якщо ж в окремих місцевостях було неможливо забезпечити працівників таким взуттям чи одягом, наймач мав компенсувати їх невидачу в грошовій формі, в розмірі їх фактичної вартості.

Окрім того, згідно зі ст.289 ЦПК не дозволялось звернення стягнення, навіть за рішенням суду, на мінімальну винагороду за працю для відповідної місцевості. На різницю ж між фактичною та мінімальною винагородою дозволялося звернення стягнення в розмірі, не вищому за 50 %, через позови про стягнення аліментів, а у всіх інших випадках – не більше ніж 20 %.

У випадку неплатоспроможності наймача всі виплати працівникам, що випливали як з трудового, так і з колективного договорів, мали бути здійснені першочергово, проголошував припис ст. 93 КЗпП 1922 року, перш ніж буде погашено всі інші борги наймача.

У разі виникнення конфліктів щодо заробітної плати на будь-якому рівні вони розв'язувались розціночно-конфліктними комісіями (далі – РКК), передбаченими ст.168 КЗпП. До складу цих комісій входила однакова кількість представників від адміністрації та працівників. Усі питання вирішувались голосуванням, рішення приймалось простою більшістю голосів. Рішення РКК були остаточними і не підлягали оскарженню ані до НКП, ані до суду [3, с.28].

Висновки. Узагальнюючи характеристику першої редакції КЗпП 1922 року, слід погодитись із К.М.Варшавським про компромісний характер його норм. Безперечно, в основі цього нормативно-правового акта лежали інтереси працівників, але, разом з тим, він був значно менш прямолінійним та ортодоксальним щодо захисту інтересів людини праці. „В разі сутички наймача і працівника, КЗпП 1922 року,– вважав К.М.Варшавський,– прагнув відшукати певну рівнодійну, а не ставав виключно на захист інтересів працівника" [1, с.20].

Таким чином, КЗпП 1922 року був першим нормативно-правовим актом, розробники якого прагнули збалансувати інтереси як працівників, так і наймача за допомогою механізму правового регулювання оплати праці. Адже, з одного боку, законодавець вимушений був піклуватись про інтереси працівників, забезпечуючи їх засобами до існування, бо основною метою влади була реалізація диктатури пролетаріату. Натомість, з іншого боку, проведення непу було зумовлено необхідністю сприяння розвитку приватного капіталу, створення умов для активізації господарського життя в країні, для підвищення інвестиційної привабливості країни. Тому, на наш погляд, КЗпП УРСР в редакції 1922 року вперше став одним із дієвих засобів збалансування взаємовиключних інтересів сторін трудового договору. Доказом цього служить аналіз динаміки зростання винагороди за працю та продуктивності праці, аналіз економічної ситуації в період реалізації нової економічної політики.

Література:

1. Варшавский К.М. Трудовое право СССР: [Коллектив. договор. Биржи труда. Труд. договор. Рабочее время. Заработ. плата. Охрана труда. Проф. союзы. Разрешение труд. конфликтов] / Константин Маркович Варшавский. – Л.: Academia, 1924. – 180 с.

2. Вестник Верховного Суда СССР. – 1926. – №2.

3. Каценеленбаум И.С. Правовые вопросы коллективных договоров / И.С.Каценеленбаум, И.И.Троицкий, М.М.Шухер; под. ред. И.С. Войтинского. – М.: Вопросы труда, 1929. – 214 с.

4. Лаврентьев В. Заработная плата в России прежде и теперь: [при капитализме и при диктатуре пролетариата] / Владимир Лаврентьев; под ред. и с предисл. С.Г.Струмилина. – 2-е испр. и доп. изд. – Х.: Пролетарий, 1926. – 151 с.

5. Ленин В.И. Полн. собр. соч. – Изд.5-е. / Владимир Ильич Ленин. – Т.44: Июнь 1921 – Март 1922 гг. – М.: Политиздат, 1970. – 725 с.

6. Собрание Узаконений РСФСР. – 1922. – №70. – Ст.903.

7. Собрание Узаконений УССР. – 1922. – №52. – Ст.751. Приложение.