

УДК 349.2(477)

Т.В. КОЛЕСНИК, Харківський національний університет внутрішніх справ

ЦЕНТРАЛІЗОВАНА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В РАДЯНСЬКІЙ УКРАЇНІ

Ключові слова: дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, трудові права, трудові правовідносини, централізована регламентація

Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, практика демонструє, що дотримання трудової дисципліни є неодмінною умовою успішної праці у всіх суб'єктах господарювання незалежно від форми власності та сфери господарської діяльності, проте, дотримання дисципліни праці прямо залежить від способу її регламентації. Досить популярним в період останньої Світової економічної кризи були посилення науковців до сталінської практики забезпечення дисципліни праці, як засобу подолання негативних економічних наслідків й виходу з рецесії. Саме тому, слід об'єктивно проаналізувати означений період становлення інституту трудової дисципліни на предмет доцільності централізованого, відносно централізованого, децентралізованого чи відносно децентралізованого регламентування дисципліни праці. По-друге, в нашій державі ще відбувається процес реформування трудового законодавства, тому, задля вироблення найкращої законодавчої практики регламентації трудової дисципліни, вважаємо за необхідне, дослідити особливі етапи еволюції правової природи трудової дисципліни, з тим, щоб вже сьогодні звести до мінімуму можливість повторення негативної практики, що мала місце в нашій історії.

Питанню централізованої регламентації дисципліни праці у радянській Україні присвячували увагу у своїх працях різні вчені, серед числа котрих можна виділити, перш за все, наступних: В.Я. Буряк, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенко, Л.Ю. Прогонюк, С.М. Синчук, Н.М. Хуторян та інші.

Однак, незважаючи на зроблені дослідження, увага була приділена радянському періоду частково, що й зумовлює актуальність теми статті та необхідність проведення більш глибокого наукового аналізу. Тому метою статті є дослідження правового змісту забезпечення дисципліни праці у період централізованої регламентації цього інституту (з 1917 по 1945 роки). Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, вивчення положень нормативно-правових актів.

Інститут дисципліни праці становився в рамках комуністичної ідеології, будучи інструментом її забезпечення. Творець СРСР та один з основних ідеологів комунізму В.І. Ленін наголошував, що виключно найсуворіша організація і трудова дисципліна може привести до соціалізму, а, відповідно без цього соціалізму не може бути [1, с.35, 145, 258]. Тому, трудова діяльність працездатних громадян СРСР, як на початку його створення, так і до моменту повної лібералізації політики Союзу, була їх обов'язком, за невиконання якого працездатна особа могла переслідуватися за законом (тобто, праця була примусовою).

Проте, досліджуючи радянське законодавство відповідного періоду, також можна відзначити не лише негативні аспекти, але й позитивні прояви становлення інституту дисципліни праці.

Перші спроби регламентації дисципліни праці на законодавчому рівні були зроблені ідеологом комунізму В.І. Леніним. Так, приміром, у розробленому за його участю «Положенні про трудову дисципліну» [2], що була прийнята ВЦРПС 03.04.1918 р., рекомендувалось введення на всіх державних підприємствах країни суворих правил внутрішнього розпорядку, а також, встановлення норм виробітку та обліку продуктивності праці, впровадження відрядної оплати праці і системи премій за перевиконання норм, застосовування найсуворіших заходів покарання до порушників трудової дисципліни [1, с.180, 590, 594].

У першому радянському Кодексі законів про працю 1918 року [3] містився Розділ VIII

«Про забезпечення належної продуктивності праці», в якому встановлювалися норми виробітку і правила, за яких необхідно було їх виконувати, що по суті, можна розуміти в якості норм, що посередньо встановлюють дисципліну праці. Однак, варто відмітити, що після закінчення Української революції та захоплення влади більшовиками, комуністичною владою були здійсненні спроби поширити силу дії вищезазначеного КЗпП РРФСР 1918 року на територію України, проте, зважаючи на специфіку населення цієї держави та концепцію воєнного комунізму щодо нашої країни, повсюдно застосовувались суворіші (переважно агресивні військові) заходи впливу на працівників й працю, такі як: трудова мобілізація, мілітаризація виробництва, загальний обов'язок працювати та, здебільшого, натуральна оплата праці.

15.11.1922 р. був прийнятий Кодекс законів про працю УСРР [4] (з 1940 року тимчасово діяв також на території Молдавської республіки), який майже повністю дублював новий КЗпП РРФСР від 30.10.1922 р. та в якому, як і в попередньому Кодексі 1918 р., радянським законодавцем не було передбачено спеціального розділу, який був би конкретно присвячений регламентації дисципліни праці. При цьому, фактичне врегулювання питання дисципліни відбувалось за рахунок норм про правила внутрішнього розпорядку, під якими, відповідно до ст.50 Кодексу 1922 р., законодавець розумів, по суті, сукупність норм, що втілені в нормативному правовому акті локального значення, який спрямований на регулювання праці: правила внутрішнього розпорядку встановлюються з метою регулювання праці в підприємствах, установах і господарствах із кількістю зайнятих осіб не менше п'яти. При цьому, законодавець регламентував, що типові правила внутрішнього розпорядку розробляються Народним Комісаріатом Праці за погодженням із республіканською Центральною Радою Професійних Спілок і Вищою Радою Народного Господарства, іншими словами: законодавцем таким чином було підтверджено принцип централізації влади та централізованого регулювання праці усіх працівників.

Особливим питанням періоду централізованої регламентації дисципліни праці є проблема легалізації правил внутрішнього розпорядку. Так, відповідно до статей 54–55 Кодексу зазначалось, що такі правила для:

а) окремих державних, громадських та приватних установ і підприємств вироблялись за погодженням між адміністрацією підприємства і місцевими відділеннями відповідних професійних спілок та затверджувались постановою інспектора праці, які можна було оскаржити до місцевого відділу праці, постановою по скарзі якого була остаточною;

б) окремих галузей промисловості та народного господарства, для центральних установ або підприємств, для груп підприємств, безпосередньо пов'язаних між собою, і для особливо важливих для держави підприємств і установ, правила внутрішнього розпорядку можуть вироблятися безпосередньо в центрі, за угодою між Центральним комітетом відповідного союзу і адміністрацією і затверджуватися Народним Комісаріатом Праці. передбачалось, що у розвиток таких правил можуть видаватися для окремих установ і підприємств, що входять у ці групи, додаткові правила внутрішнього розпорядку, згідно з вимогами, встановлені Кодексом.

Окрім таких, законодавцем також передбачалась наступні обов'язкові вимоги до правил трудового розпорядку:

а) щодо набуття статусу юридичної обов'язковості. Такі правила визнавались обов'язковими лише в тому випадку, якщо вони: не суперечили законам й постановам про працю, серед іншого, типовим правилам внутрішнього розпорядку, а також чинному в даному підприємстві чи установі колективному договору; видані в установленому порядку; доведені до відома всіх працюючих;

б) ясність, повнота й вичерпність правил. Зазначалось, що правила внутрішнього розпорядку повинні містити в собі ясні і, по можливості, вичерпні вказівки на загальні та спеціальні, обов'язки працівників та адміністрації і на межі відповідальності за їх порушення.

Що стосується стандартів про норми виробітку, то вони майже залишились такими як і

в Кодексі 1918 р., проте, все більше направленими на закріплення принципу централізації регулювання праці: зокрема, в Кодексі 1922 р. відзначалось, що норми виробітку встановлюються за угодою між адміністрацією підприємства чи установи і союзом або відповідним союзним органом. Також, вперше регламентувались норми виробітку і для підлітків: для неповнолітніх працівників, що працюють неповний день, при погодинній оплаті, норми виробітку встановлюються відповідно до норм виробітку для дорослих працівників, пропорційно встановленому для них робочому дню.

Варто також відмітити, що і в Кодексі 1918 р., і в КЗпП УСРР 1922 р. були відсутні прямі вказівки щодо покарання порушників дисципліни праці, а саме: тих, хто порушував правила внутрішнього розпорядку і, здебільшого, в загальних рисах зазначалось про негативні наслідки невиконання норм про норми виробітку. Оскільки, не зважаючи на те, що правила щодо застосування відповідальності за такі порушення все ж таки мали місце повсюдно, радянська влада вирішила врегулювати це питання на загальносоюзному, а не республіканському рівні у формі нормативно-правового акту, який давав дозвіл локального примусу.

Так, наприклад в Постанові Ради народних комісарів СРСР від 06.03.1929 р. «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни в державних підприємствах» [5] зазначається, що в 1929 р. державна планована промисловість повинна збільшити продукцію більше ніж на 20 %, і знизити собівартість не менше ніж на 7 %. Раднарком СРСР зазначав, що поліпшення обладнання промисловості, пуск нових фабрик, введення додаткових змін дозволяють досягти цих результатів за умови, якщо достатньо зросте і продуктивність праці (на 17 % в порівнянні із 1928 р.), а паралельно відзначив, що мають місце побоювання за успішне виконання цих завдань, головним чином в силу того, що спостерігається ослаблення трудової дисципліни серед деяких відсталих груп працівників на підприємствах промисловості і транспорту. Також, Рада на-

родних комісарів в своїй постанові відзначила, що в результаті цього зросли прогули, збільшилося число запізнь на роботу, спостерігається недбале поводження з машинами і матеріалами, невиконання розпоряджень адміністрації та інші порушення правил внутрішнього розпорядку. Бажаючи викоринити цю проблему та, забезпечивши дотримання дисципліни праці, виконати планові економічні завдання, Раднарком постановив, що вважає за необхідне зосередити виняткову увагу як господарських органів, так і професійних організацій, на питаннях трудової дисципліни і закликав широкі маси працівників надати дружню підтримку всім заходам, спрямованим до її зміцнення. Так, в цих цілях Рада Народних Комісарів СРСР: а) офіційно наділила адміністрації державних підприємств (промислових, транспортних і т.п.) компетенцією самостійно накладати на працівників за порушення трудової дисципліни всі стягнення, передбачені табелем стягнень, які такі працівники й службовці можуть оскаржити у розціночно-конфліктних комісіях, рішення яких визнавалися остаточними; б) зобов'язала біржі праці при посилці на роботу безробітних керуватись таким дискримінаційним принципом як надання переваги особам, які не піддавалися звільненню за грубе або систематичне порушення трудової дисципліни; в) доручила Народному Комісаріату Праці СРСР дати вказівки органам праці про те, щоб вони при здійсненні нагляду за діяльністю розціночно-конфліктних комісій у питаннях трудової дисципліни суворо керувалися цією Постановою; г) запропонувати радам народних комісарів союзних республік вжити заходів до того, щоб лікувальні, судові та інші установи, а також торговельні підприємства обслуговували працівників і в неробочий час.

У Постанові Раднаркому СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦРПС «Про заходи щодо впорядкування трудової дисципліни, поліпшення практики державного соціального страхування і боротьби із зловживаннями в цій справі» [6] зауважується, що поряд з чесними і сумлінними працівниками ще є окремі несвідомі, відсталі або недобросовісні люди – літуни,

ледарі, прогульники і рвачі, на боротьбу з якими і було прийнято цю постанову, нормами якої, зокрема: а) зобов'язували адміністрацію підприємств і установ разом з профспілковими органами провести рішучу боротьбу з усіма порушниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку; б) вводилась дисциплінарна відповідальність за порушення трудової дисципліни.

Що стосується працівників і службовців, які працювали у приватних наймачів (домашні працівниці, працівники і службовці концесійних підприємств), то варто відмітити, що в зазначеній постанові зауважувалось, що питання передбачені цим нормативно-правовим актом, повинні регулюватись особливими правилами, що видаються Всесоюзною центральним радою професійних спілок з погодженням Ради Народних Комісарів РСР.

Найбільш жорстких рис трудове законодавство в питанні дисципліни праці набуло у зв'язку із переходом в Союзі на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень, при цьому підвищуючи норми виробітку і знижуючи розцінку на працю. Так, в Указі Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного відходу працівників і службовців з підприємств і установ» від 26.06.1940 р. [7] (набув чинності на наступний день) закріплювався наступні дисциплінарні та загально-трудова стандарти: а) збільшення тривалості робочого дня працівників і службовців в усіх державних, кооперативних і громадських підприємствах і установах; б) перехід на семиденний робочий тиждень; в) посилення дотримання дисципліни праці за рахунок посилювання відповідальності за її порушення (фактична криміналізація дисциплінарних проступків); г) посилення дотримання дисципліни праці за рахунок посилювання відповідальності керівників установ за недотримання стандартів зазначеного Указу Президії ВР СРСР.

В свою чергу, в Постанові РНК СРСР від 26.06.1940 р. № 1099 «Про підвищення норм виробітку і зниження розцінок у зв'язку з пе-

реходом на 8-годинний робочий день» [8] зазначалось, що вимоги щодо збільшення тривалості робочого дня й робочого тижня також повинні обов'язково бути сполучені із: збереженням без змін існуючих денних тарифних (або облікових) ставок та місячних посадових окладів працівників та службовців; підвищенням норм виробітку і зниженням відрядної розцінки пропорційно збільшенню тривалості робочого дня.

Найбільш жорстке регулювання дисципліни праці та її недотримання передбачалось в воєнні роки працівників і службовців підприємств військової промисловості за самовільний відхід з підприємств. В Указі Президії Верховної Ради СРСР «Про відповідальність робочих і службовців підприємств військової промисловості за самовільний відхід з підприємств» [9] від 26.12.1941 р., зокрема наголошувалось на підвищенні кримінальної відповідальності порушників дисципліни праці: всі працівники та службовці чоловічої і жіночої статі підприємств військової промисловості (авіаційної, танкової, озброєння, боєприпасів, військового суднобудування, військової хімії), в тому числі евакуйованих підприємств, а також підприємств інших галузей, які обслуговують військову промисловість за принципом кооперації, вважались на період війни мобілізованими і закріпленими для постійної роботи за тими підприємствами, на яких вони працюють. При цьому, самовільний відхід працівників і службовців з підприємств зазначених галузей промисловості, в тому числі евакуйованих, розглядалось як дезертирство, в результаті чого, Президія ВР СРСР постановляла, винних у самовільному відході (дезертирстві) осіб, карати тюремним ув'язненням на термін від 5 до 8 років, шляхом передачі їх до військових трибуналів. Варто відмітити, що у зв'язку із важкістю розшуку порушників дисципліни зазначених підприємств у період війни, військові трибунали аж до 29.06.1944 р. розглядали більшу частину справ про порушення дисципліни праці в заочному порядку.

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, слід зауважити, що в період

централізованої регламентації дисципліни праці (з 1917 по 1945 роки) відбувався значний підйом інституту дисципліни праці, однак, у формі засобу підтримки тоталітарного радянського адміністративного апарату влади.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ленин В. И. Полное собрание сочинений / В. И. Ленин. – М. : Политиздат, 1985. – Т. 36. – 568 с.
2. Положение ВЦСПС «О трудовой дисциплине» : от 03.04.1918 г. // Народное хозяйство. – 1918. – № 2.
3. Кодекс законов о труде РСФСР : от 1918 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.
4. Кодекс Законов о Труде УССР 1922 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
5. Постановление СНК СССР «О мерах к укреплению трудовой дисциплины в государственных предприятиях» : от 06.03.1929 г. // Сборник Законов СССР. – 1929. – № 19.
6. Постановление Совнаркома СССР, ЦК

ВКП(б) и ВЦСПС «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» : от 28.12.1938 г. // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. – 1967. – Т. 2. – С. 665–672.

7. Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» : от 26.06.1940 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 20.

8. Постановление СНК СССР «О повышении норм выработки и снижении расценок в связи с переходом на 8-часовой рабочий день» : от 26.06.1940 г., № 1099 // СП СССР. – 1940. – № 16. – Ст. 386.

9. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об ответственности рабочих и служащих предприятий военной промышленности за самовольный уход с предприятий» : от 26.12.1941 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16435.htm>.

Колесник Т. В. Централізована регламентація дисципліни праці в радянській Україні / Т. В. Колесник // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 312–316 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_52.pdf

Вивчено правову природу дисципліни праці в період централізованої регламентації трудової дисципліни (з 1917 по 1945 роки), а також юридичної сутності такої регламентації. Особливу увагу приділено нормативно-правовим актам та позиціям науковців зазначеного, в яких розкривалась сутність дисципліни праці.

Колесник Т.В. Централизованная регламентация дисциплины труда в советской Украине

Изучена правовая природа дисциплины труда в период централизованной регламентации трудовой дисциплины (с 1917 по 1945 годы), а также юридической сущности такой регламентации. Особое внимание уделено нормативно-правовым актам и позициям ученых указанного, в которых раскрывалась сущность дисциплины труда.

Kolesnik T.V. Centralized Regulation of Labor Discipline in Soviet Ukraine

This article is devoted to the study of the legal nature of the discipline of labor between central regulation of labor discipline (from 1917 to 1945) and the legal nature of such regulation. Particular attention is paid to legal acts and positions of scientists which disclosed the essence of labor discipline.