

УДК 349.2 (477)

О. М. Олійник

РЕФОРМА У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПОЧАТКУ 1930-х рр. В УКРАЇНІ

Резюме

В статті проаналізована діяльність державних органів і профсоюзів в сфері оплати праці в першій половині 1930-х гг. в Україні. Акцентовано увагу на тому, що основна мета реформи в оплаті праці в початку 30-х гг. ХХ ст. – забезпечення зростання продуктивності праці за рахунок зменшення реального розміру зарплати.

Summary

Analyzed activity of public organs and trade unions in the sphere of payment of labor in the first half 1930-th in Ukraine. The accented attention is on that a primary purpose of reform of payment of labour at the beginning of 30-th XX century was in providing of considerable increase of the labour productivity due to diminishing of rates of increase of real payment of labour.

Ключові слова: оплата праці, профспілки, органи праці, комісаріат праці, продуктивність.

Практично всі роки радянського періоду йшов пошук найбільш прийнятних способів оплати праці. І хоч офіційно декларувався принцип «неухильного підвищення добробуту трудящих», на практиці це могло бути зовсім по-іншому. Все залежало від конкретної економічної ситуації й тих завдань, які вирішувало в цей момент керівництво країни.

Наприкінці 1920-х рр. «соціалістична індустріалізація» перейшла із площини теоретичних дискусій у практичне втілення. Разом з перебудовою промисловості йшла своєрідна реформа заробітної платні. Фактично вона мала на меті – зекономити на оплаті праці, що було однією з умов індустріалізації.

Розвиток інституту «оплата праці» в 30-ті роки належить до достатньо малодосліджених наукових проблем. Це пояснюється тим, що починаючи з другої половини 1930-х років об'єктивне висвітлення цього періоду було під заборонаю, і більш-менш повні наукові дослідження починають з'являтися тільки з 1991 року, тобто після розпаду СРСР. Серед робіт, які з'явилися в цей час і були присвячені вивченню

деяких аспектів обраної теми, можна виділити наукові праці Божко В. М. [1], Журавльова С. В. та Мухіна М. Ю. [4], Іванова С. А. [5], Ільюхова О. А. [6], Кісільова І. Я. [7], Копайгора І. І. [9] та ін. У цих та інших працях зібраний та узагальнений певний фактичний матеріал, який дає можливість автору оцінити та критично проаналізувати наукові роботи попередників та виявити питання, які поки що залишаються не вирішеними.

Мета статті визначається актуальністю обраної теми та ступенем її наукової розробки. Головним завданням є аналіз реформи оплати праці на початку 30-х років та участь у ній державних органів, перш за все народного комісаріату праці, його місцевих органів і профспілок.

У радянські часи найбільш важливу роль мала стимулююча функція заробітної плати, особливо в 1920–30-ті рр. В цей час вона прямо була пов'язана із продуктивністю праці, а в роки перших п'ятирічок взагалі встановлюється тенденція переважного зростання продуктивності праці над збільшенням оплати праці [6, с. 8].

Характерною рисою інституту оплати праці 30-х років були численні постійні зміни в її організації. Це пояснюється як змінами в економічній ситуації, так і пошуком таких способів оплати праці, які б відповідали принципу соціальної справедливості і в той же час не дозволяли швидко їй зростати.

Одним із найбільш характерних, але невдалих заходів з пошуку оптимального способу оплати праці була саме реформа у сфері оплати праці початку 1930-х рр.

Реформа заробітної плати повинна була ліквідувати диспропорції в системі оплати праці, коли робітники однакової професії та кваліфікації отримували різну оплату праці на різних підприємствах. Відповідно де платили більше, туди й шли робітники. Внаслідок цього на одних підприємствах був гострий дефіцит робочої сили, а на інших – черга на роботу.

Дієвим засобом боротьби з такими трудовими міграціями став державний примус. Так, у разі самовільного невиходу на роботу чи переходу працівника з одного підприємства на інше відповідно до Постанови ЦВК та РНК СРСР від 15 грудня 1930 р. було встановлено

кримінальну відповідальність у вигляді позбавлення волі на строк від двох до чотирьох місяців [12]. Крім того, Постановою ЦВК СРСР від 10 січня 1931 р. у доповіді НКП СРСР були поставлені нові завдання перед державними органами у сфері праці, а саме: органи праці від механічної реєстрації робітників та відправлення на роботу повинні були перейти до активного виявлення й систематичного обліку нових ресурсів робочої сили, насамперед з числа членів родин робітників та службовців у містах [13].

Чергові ознаки зміни політики у сфері оплати праці можна простежити у виступі Й. В. Сталіна перед керівниками найбільших підприємств країни 23 червня 1931 року. Сталін закликав до «здійснення більш організованого набору працівників, ліквідації плінності кадрів та зрівнялівки в оплаті праці, упровадження у виробництво госпрозрахункових принципів, щоб забезпечити ефективність діючої економіки, змінити політику заробітної плати» [16, с. 51].

Основні тези цього виступу відомі в літературі як «шість умов товариша Сталіна» для побудови соціалізму в СРСР, вони знайшли своє відображення в безлічі тогочасних нормативних актів. Остання, шоста умова передбачала перебудову системи оплати праці. Тому в 1932–1934 рр. була проведена нова тарифна реформа, в результаті якої встановлювалася чітка та значна різниця між вищими та нижчими розрядами, вводилася преміально-прогресивна система та необмежена відрядна система [6, с. 217]. Було підвищено заробітну плату висококваліфікованим працівникам та запроваджено окремі тарифні сітки для відрядних і почасових працівників (перша була приблизно на 15% вищою за другу). Цей розрив був значно вищий у деяких галузях, наприклад, робітники «ведучих виробництв» у машинобудуванні отримували в середньому на 37% більше, ніж робітники допоміжних цехів, і на 80% порівняно з працюючими на погодинних роботах [17].

Окремі підприємства й об'єднання після виходу цієї постанови почали також переглядати встановлені тарифи й підтягувати рівень заробітної плати робітникам інших галузей народного господарства (Москва, Ленінград, Закавказзя, Україна й ін.). У результаті мала місце перевитрата фондів заробітної плати [2, оп. 1, спр. 359, арк. 312–324]. Тому Постановою РНК СРСР «Про неправильне збільшення фондів

заробітної плати на місцях» від 17 листопада 1931 р. керівникам господарських органів було заборонено при реформуванні винагороди за працю перевищувати встановлені фонди заробітної плати [14].

Завдяки цим заходам вже у першому кварталі 1932 р. більшість підприємств зуміли виконати промфінплан. Робітники взагалі підтримували перехід на відрядну систему оплати праці. Питома вага такої системи зросла в 1933 році у промисловості до 67,3% [1, с. 231]. Це зумовило відповідне зростання й середньої заробітної плати.

Вказані заходи, хоча й були економічно обумовлені, спричинили нісенітницю в оплаті праці саме на «ведучих виробництвах». Наприклад, виявилось таке відхилення в оплаті праці, як «фіктивна відрядність». Зокрема, комісія Наркомату праці України й ВЦРПС у листопаді 1932 р. обстежила шахту № 1 «Щегловка» Червоногвардійського рудоуправління і встановила, що тут відрядністю охоплено 65,9% робітників, хоча за колдоговором повинно бути не менше 72,3%. Але головним недоліком було те, що комісія знайшла ці дані дуже перебільшеними через «низький якісний рівень відрядності й наявність масових актів фіктивної відрядності» (що особливо характеризується масовим застосуванням різних доплат, питома вага яких у відрядників досягає 22% від заробітної плати).

Аналіз заробітної плати відрядників свідчить про невідповідність збільшення заробітної плати окремих кваліфікацій їх виробничій значимості, внаслідок чого створюється неправильне співвідношення в зарплаті різних професій [3, оп. 18, спр. 10, арк. 92].

Комісія «рішуче засудила» наявність у заробітній платі «масових штучних доплат, переважна більшість робітників систематично понад свій відрядний заробіток по основній роботі одержує ті або інші доплати за виконання сторонніх робіт» [3, оп. 18, спр. 10, арк. 93]. Висновки та спостереження комісії увійшли в основу спеціальної Постанови РНК СРСР і ЦК ВКП(б) «Про роботу вугільної промисловості Донбасу» від 8 квітня 1933 р. У ній відзначалося, що вугільні трести Донбасу, керівництво Народного комісаріату важкої промисловості й Донецький обком ВКП(б) досі не працюють по-новому: «треба змінити повністю організацію зарплати – щоб більш високу зарплату одержали не трестівські канцеляристи, а працівники в шахті» [8, с. 39–44].

Методи боротьби зі зрівнялівкою й взагалі визначення систем оплати праці встановлювала також спільна Постанова РНК СРСР і ЦК ВКП(б) від 21 травня 1933 р. «Про заробітну плату робітників і інженерно-технічних кіл вугільної промисловості Донбасу» [15]. Було очевидно, що заходи, запропоновані в цих постановах, були адресовані не тільки шахтарям Донбасу, а всій промисловості країни.

Тенденція до збільшення оплати праці робітників «ведучих професій» за інерцією породила прямо протилежну проблему – занадто швидке й велике за масштабами зростання зарплати окремих категорій робітників на деяких підприємствах, особливо в тих же провідних галузях. Зокрема, якщо в середньому зарплата вугільного робітника в жовтні 1931 р. становила 137 руб., то по окремих рудоуправліннях були випадки, коли забійники, кріпильники й працівники інших провідних професій заробляли по 400–600 руб. на місяць. Зауважимо для порівняння, що заробітна плата професора з 1930 р. становила 300 руб.

Таке ж становище було і в чорній металургії, де заробіток у IV кварталі 1931 р. порівняно з III кварталом виріс на 25,5% на Донбасі. Ці явища називали «перекрученнями в оплаті праці» і ліквідували, тобто зменшували зарплату на виробництвах, що вирвалися вперед.

Взагалі, створюється таке враження, що вугільна промисловість Донбасу була своєрідним випробним полігоном, соціальною «лабораторією» для визначення становища з виплатою зарплати й знаходженням способів підвищення її стимулюючої ролі в підвищенні продуктивності праці. Зокрема, 31 березня 1940 р. ухвалюється чергова Постанова РНК і ЦК ВКП(б) «Про роботу вугільної промисловості Донбасу» [11]. Причиною появи цього документа автори називають те, що керівники шахт і вугільної промисловості забули постанови 1933 р. «Більше того, всупереч зазначеним рішенням, у Донбасі допущені в організації заробітної плати, в забезпеченні інженерно-технічними кадрами підземних робіт і в керівництві роботою шахт ті ж викривлення, які були розкриті й засуджені рішеннями РНК і ЦК ВКП(б)».

Те, що навіть після 5–6-ти років керівники шахт і галузі в цілому «забули Постанови 1933 р.», свідчить, що система оплати праці, яка була запропонована ще в 1933 р., не зовсім відповідала специфіці

шахтарської праці. Але критика на адресу господарських керівників була в цілому справедливою – дійсно в період з 1934 по 1939 р. роль основної ставки в заробітній платі неухильно падала. Це на конкретних прикладах достатньо переконливо показав тогочасний голова ВЦРПС М. М. Шверник, виступаючи на II з'їзді профспілки робітників важкого машинобудування 17 жовтня 1939 р.: «Вирішальне значення в заробітку робітників зараз має прогресивка, тому що застосування її відбувається не за перевиконання норм виробітку, відповідних до державного плану, а за перевиконання норм, які не забезпечують виконання державного плану вуглевидобутку. ... А ми не повинні миритися з таким становищем, коли питома вага основної заробітної плати в загальному заробітку робітника – 30–40%, а 60–70% становить прогресивка й інші доплати. Прогресивка при цих умовах втратила своє значення, як стимул для підняття продуктивності праці» [10, с. 25–26].

Приписки при оплаті праці, про які говорив М. М. Шверник, звичайно, були порушенням існуючих норм і правил, але звертає на себе увагу їх перманентність – вони ніколи й ніде не зникають, а тільки зменшуються на окремих підприємствах або галузях. Можна констатувати, що господарники використовували приписки при оплаті праці окремим категоріям робітників для стимулювання їх праці. Інакше як пояснити їх масовість і те, що до них «так звикли». Вони були нормою й невід'ємною частиною системи оплати праці. Фактично це витрати політики економії на заробітній платі, політики стримування її збільшення й ув'язування її зі зростанням продуктивності праці.

Можна зробити висновок, що в результаті реформи заробітної плати початку 30-х рр. було введено її централізоване регулювання. Держплан встановлював ліміт зростання заробітної плати для різних галузей. У свою чергу, господарські наркомати розподіляли виділені ліміти між підвідомчими галузями, які вже, у свою чергу, розпоряджалися ними на власний розсуд. Об'єднання не займалися міжрайонним плануванням зарплати, що й було головним недоліком цієї системи. Протягом 30-х років так і не було створено методологію визначення заробітної плати. Це пов'язане з тим, що сама оплата праці залежала не від економічних категорій, а від політичної волі або конкретних цілей керівництва країни в даний проміжок часу.

Тому проблема відповідності результатів праці і її матеріальної оцінки стає перманентною. Вирішити її протягом усього радянського періоду так і не вдалося.

Список літератури

1. Божко В. М. Генеза правового регулювання оплати праці / В. М. Божко. – Полтава : Полт. нац. техн. ун-т ім. Юрія Кондратюка, 2010. – 400 с.
2. Державний архів Російської Федерації (далі ДАРФ). Ф. 5451. – Всесоюзна Центральна Рада професійних спілок СРСР.
3. ДАРФ – Ф. 5515. – Народний Комісаріат праці СРСР.
4. Журавлев С. В. «Крепость социализма»: Повседневность и мотивация труда на советском предприятии. 1928–1938 гг. / С. В. Журавлев, М. Ю. Мухин. – М. : РОССПЭН, 2004. – С. 115–137.
5. Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность / С. А. Иванов // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 36–45.
6. Ильюхов А. А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. / А. А. Ильюхов. – М., 2010. – 415 с.
7. Кисилев И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (Из истории права XX века) / И. Я. Кисилев. – М. : ИНИОН РАН, 2003. – 84 с.
8. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций пленумов ЦК : в 14 т. (1898–1986) / [под общ. ред. А. Г. Егорова и К. М. Боголюбова]. – Изд. 9. – М. : Изд-во полит. лит., 1985. – Т. 6: 1933–1937. – 1984. – 431 с.
9. Копайгора І. І. Законодавство про оплату праці в Україні другої половини ХІХ–ХХ ст. (історико-правове дослідження) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / І. І. Копайгора. – Х., 2006. – 22 с.
10. Профсоюзы СССР. – 1939. – № 10–11.
11. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917–1967 гг. Сборник документов за 50 лет. – М. : Политиздат, 1967. – Т. 2: 1929–1940 гг. – С. 732–737.
12. Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского Правительства СССР (далі СЗ СССР) – 1930. – № 60. – Ст. 641.
13. СЗ СССР. – 1931. – № 5. – Ст. 63.
14. СЗ СССР. – 1931. – № 67. – Ст. 447.
15. СЗ СССР – 1933. – № 31. – Ст. 182.
16. Сталин И. В. Новая обстановка – новые задачи хозяйственные строительства. Речь на совещании хозяйственников 23 июня 1931 г. // Сочинения / И. В. Сталин. – М. : Гос. изд-во полит. лит. – Т. 17. – 1946. – 428 с.
17. Постановление ВЦСПС и ВСНХ СССР от 21 сентября 1931 г. «О перестройке системы зарплаты в металлургии и угольной промышленности» // Труд. – 1931. – 23 сент.