

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

В. Божко, кандидат юридичних наук, доцент, докторант Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

Гене́за правового регулювання оплати праці в Україні впродовж Х–ХХ століть

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 у кризовий стан, народ інстинктивно спрямовує свій погляд у минуле і там шукає знамення, щоб знайти собі вірний дороговказ. Оскільки однією із причин сучасної економічної кризи є недоліки у правовому регулюванні оплати праці, через те дослідження генези правового регулювання оплати праці в Україні впродовж Х–ХХ століть є надзвичайно актуальним. Упевнені, що аналіз генези механізму правового регулювання оплати праці, наслідків реалізації трудового законодавства у сфері винагороди за працю сприятиме також кращому усвідомленню логіки сучасних державно-правових перетворень в Україні та допоможе спрогнозувати наслідки реалізації вітчизняного трудового законодавства.

Науково-теоретичною основою дослідження стали напрацювання видатних учених М. І. Кучми, Р. З. Лівшиця, О. І. Процевського та багатьох інших.

Віддаючи належне науковому доробку названих учених, вимушені визнати, що вони досліджували правове регулювання винагороди за працю впродовж відносно короткого проміжку часу, через те залишилися поза їхньою увагою аналіз тенденцій правового регулювання оплати праці впродовж цілого тисячоліття, зміна механізму винагороди за працю впродовж окресленого проміжку часу та матеріалів правозастосовної практики.

Мета дослідження полягає у з'ясуванні загальних і особливих рис розвитку вітчизняного трудового законодавства, дія якого спрямовувалась на правове регулювання відносин оплати праці, матеріалів правозастосовної практики винагороди за працю на території сучасної України впродовж останнього тисячоліття, виявлення закономірностей його зміни та визначення перспектив подальшого розвитку.

До XII століття оплата праці здебільшого не була об'єктом спеціального правового регулювання. Проте це зовсім не означає, що вона знаходилась поза сферою правового впливу. Просто тодішнє суспільство вбачало у відносинах оплати праці лише інтереси працівників та роботодавця. Згодом, зрозумівши, що ці відносини безпосередньо впливають і на всіх інших членів суспільства, розпочалось активне втручання у ці відносини. Щоправда, спочатку воно здійснювалось опосередковано через нормування максимальної ціни на товари і тарифів на послуги. А оскільки заробітна плата була однією із складових собівартості, то природно, що, обмежуючи ціну на товар при збереженні вільного ціноутворення щодо всіх інших складових ціни, таким чином обмежували винагороду за працю. При цьому тодішнє суспільство прагнуло обмежити зростання цін, піклуючись про інтереси споживачів. У цей час товари вироблялись безпосередньо ремісниками, вони самі й формували ціну на свою продукцію¹. Тому, обмежуючи винагороду за працю, останні могли лише нарікати на урядовців, магістрати, але не на свого роботодавця, адже здебільшого в той час вони самі працювали на себе. Із плином часу суспільство збагнуло, що, крім того, що майже всі його члени є споживачами, переважна більшість з них безпосередньо залучена до виготовлення товарів або надання послуг. Тому обмеження розміру винагороди за працю максимальною величиною, не обмежуючи при цьому цін, призвело до зниження рівня життя, погіршення звичного способу життя працівників. До того ж до процесу виробництва долучився новий суб'єкт — роботодавець, який виступав своєрідним посередником між суспільством та працівниками, надаючи останнім знаряддя, засоби і предмети праці. За це, природно, він претендував на певну винагороду за свої послуги — на певну частку в доданій вартості. Але з часом роботодавець став домінувати в цих відносинах (цьому сприяла політика тогочасної держави) і самостійно визначати

¹ Кучма М. И. Правовое регулирование заработной платы / Маргарита Ивановна Кучма. – М., 1985. – С. 8.

пропорції розподілу доданої вартості між собою та працівником¹. Зважаючи на те, що в результаті такого розподілу переважна більшість працівників (споживачів) опинилася в жалюгідному економічному й матеріальному становищі, нормувати максимальну ціну на товари (максимальний розмір винагороди за працю) стало недоцільно. Бо додану вартість присвоював уже не сам ремісник, як раніше, а розподіляли між собою роботодавець та працівник. Тому суспільство усвідомило необхідність забезпечення працівнику хоча б мінімального рівня життя, з тим, аби в результаті розподілу доданої вартості він хоч щось отримав. Таким чином, запровадили нормування мінімальної заробітної плати, щоб була хоч якась гарантія відновлення фізіологічного рівня життя як самого працівника, так і членів його сім'ї. Однак у встановленні мінімального рівня винагороди за працю не слід убачати виключно гуманістичну спрямованість політики держави. Її запровадження, як це не парадоксально, але відповідало й інтересам роботодавців. Адже нехай і мінімальний рівень оплати праці, але його отримання стало гарантією того, що працівник зможе придбати товари, які виробляються або ним самим, або його колегами. Тобто запровадження мінімальної заробітної плати стало гарантією існування, нехай і мінімального, платоспроможного попиту на товари й послуги та гарантією отримання роботодавцем доходу.

Аналіз історичних традицій правового регулювання оплати праці засвідчив також, що, починаючи ще із Середньовіччя, в Європі існувала традиція нормативного забезпечення саме «загальноприйнятої», «справедливої», «задовільної» заробітної плати. Таким чином держава уникала безпосередньої участі у визначенні конкретного розміру оплати праці за ту чи іншу роботу, надаючи право суб'єктам трудових правовідносин самостійно визначатись із її кількісним та якісним наповненням. При цьому в країнах Європи досі через це не нормується державою навіть мінімальний розмір заробітної плати. Очевидно, відлуння цієї європейської традиції регулювання оплати праці та застосування оціночних категорій при врегулюванні відносин винагороди за працю можна помітити, аналізуючи зміст міжнародно-правових актів, які закріплюють право на «справедливу та задовільну винагороду, котра забезпечує гідне людині існування» (ст. 23 Загальної декларації прав людини); «справедливі ... умови праці, що включають ... справедливу заробітну плату» (ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні

¹Процевський О. І. Проблеми оплати праці в проекті Трудового кодексу України / О. І. Процевський // Юрид. вісн. – 2005. – № 47 (26 листоп. – 2 груд.). – С. 9.

та культурні права) тощо. Однак традиції використання такої юридичної техніки щодо формулювання змісту права на оплату праці та відповідно застосування таких методів правового регулювання винагороди за працю не притаманні Україні. Цьому не сприяє не лише традиція правового нормування вказаних відносин, а й рівень правової культури як самих законодавців, так і правозастосовних органів. Історія свідчить, що наша держава завжди прагнула надто глибоко втрутитись у взаємовідносини між роботодавцями та працівниками щодо оплати праці, захищаючи при цьому інтереси то одних, то інших, а то й оберігаючи при цьому свій власний інтерес, не залишаючи їм при цьому свободи, часто порушуючи їх рівність через домінування над ними і не забезпечуючи при цьому справедливої винагороди за їх працю.

Дослідивши генезу правового регулювання оплати праці в Україні впродовж останнього тисячоліття, хочемо наголосити на тому, що, поперше, незважаючи на істотне знецінення грошової одиниці й значні зміни в продуктивності праці, що відбулись упродовж досліджуваного періоду, найманий працівник відчужував свій єдиний товар — власну робочу силу — приблизно за таку саму кількість засобів існування в їх споживчому вираженні. Проте з цього не слід робити висновок про сталість умов його існування. Навпаки, прогрес науки та техніки досить радикально змінював ці умови. Кожний винахід, створюючи нові можливості для задоволення нових потреб людини, породжував нові потреби в житті працівника. Неможливе ставало спочатку лише можливим, а вже згодом — необхідним. З'являючись, нові потреби владно висували свої вимоги. І якщо працівник не підвищував свої доходи відповідно до зростання цих нових потреб, то він не міг їх задовольняти інакше, як за рахунок відповідного зменшення способів задоволення своїх старих, більш примітивних потреб. Таким чином, цілком зрозуміло, що стабільне або навіть повільне зменшення суми засобів існування при швидкому темпі зростання нових потреб означає падіння рівня життя працівника.

По-друге, у процесі дослідження виявлено також, що з плином часу, в міру становлення державного апарату та розвитку механізму правового регулювання оплати праці в Україні реальна величина заробітної плати, котру отримував найманий працівник, за останнє тисячоліття зменшилась у десять разів. Знизилась також питома вага заробітної плати в собівартості продукції, яку він виробляв. Очевидно, що такий стан справ — наслідок державної політики, яка здійснювалась на території

України і була спрямованою на захист інтересів роботодавців, а не найманих працівників.

По-третє, наше дослідження підтвердило справедливість тези Р. З. Лівшиця про те, що «розмір так званих необхідних потреб є продуктом історії й залежать значною мірою як від культурного рівня країни, так і від того, в яких умовах, а отже, з якими звичками і з якими життєвими потребами сформувався клас вільних працівників»¹. Адже за останнє тисячоліття величина реальної заробітної плати, а також її питома вага в собівартості продукції й продуктивність праці були значно вищими у країнах Європи та США порівняно з Україною незалежно від того, яка влада і під якими гаслами здійснювалась на території нашої держави.

Саме тому, на нашу думку, із ХХІ століття в нашій державі має розпочатись новий етап правового регулювання оплати праці. Цей етап має характеризуватись усвідомленням суспільством доцільності залучення працівників та роботодавців до спільного процесу розподілу доданої вартості. Пожвавленню цього процесу сприятиме, як не дивно, економічна криза, котра розпочалась у вересні 2008 року. Оскільки працівник і роботодавець спільно беруть участь у створенні доданої вартості, вони й спільно мають визначати пропорції її розподілу. При цьому держава, безперечно, не повинна перебувати осторонь цього процесу. Бо процес винагороди за працю безпосередньо впливає на все суспільство, а не лише на працівників та роботодавців. Це усвідомили уряди інших держав ще на світанку цивілізації, через що, нехай і не зовсім ефективно, але намагалися втручатись у регулювання цих відносин. Навіщо державі впливати на відносини винагороди за працю? Чого при цьому вона має прагнути? Очевидно, що реалізації таких віковичних цінностей, котрі закріплено в засадах конституційного ладу України, як верховенство права через поєднання свободи, рівності та справедливості. Саме ці принципи і мають бути закладені не лише в основу нового механізму правового регулювання оплати праці, але й у підвалини всієї правової системи України.

Як найефективніше прийти до цієї мети? Яким має бути оптимальне поєднання методів правового регулювання оплати праці з тим, щоб досягнути визначених цілей? Результати проведеного нами дослідження засвідчили, що для першого етапу правового регулювання оплати праці характерною була повна лібералізація, абсолютна свобода визначення

¹ Лівшиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Роман Зиновьевич Лившиц ; отв. ред. В. И. Никитинский ; АН СССР. – М., 1989. – С. 124.

розміру винагороди за працю. Вільним був працівник, який працював своїми знаряддями праці, використовуючи власні засоби праці. Напевно, справедливим було й те, що він самостійно визначав ціну своєї продукції, ціну своєї праці. Така тодішня політика держави мала як переваги, так і певні недоліки. Однак із часом людство збагнуло вади існуючого механізму правового регулювання оплати праці та вимушене було в інтересах саме суспільства, а отже, й самих працівників утрутитись у регулювання цих відносин, обмежуючи власну свободу. Тобто якщо на першому етапі працівник був вільним, домінував навіть не диспозитивний метод правового регулювання відносин оплати праці, а суспільство взагалі здебільшого не втручалось у ці відносини, то згодом з'явилися перші імперативні норми, якими було обмежено розмір винагороди за працю, врегульовано робочий час і час відпочинку, охорону праці тощо.

Аналіз становлення правового регулювання оплати праці засвідчив, що у світі впродовж тисячоліть суспільство рухалось від повної свободи до пошуку того оптимального співвідношення між імперативним та диспозитивним методами правового регулювання винагороди за працю, який би став запорукою високого рівня життя й економічної ефективності, подібно до західного суспільства. У нашому ж суспільстві пошук цього оптимуму триває і досі. До того ж рухаємось ми в його пошуку хаотично, як маятник — то в один, то в інший бік. Спочатку, до 1861 року, за кріпосного права обмеження особистої та економічної свободи людини стало фактором, який стримував розвиток економіки, суспільства. Звільнивши від цих пут людину, держава надала їй можливість вільно дихати на повні груди і вільно працювати, реалізуючи свої здібності. Варто нагадати про наслідки цього — за період із 1861 до 1913 року (до початку Першої світової війни) Російська імперія входила до числа найрозвинутіших країн світу, а середня заробітна плата тодішнього працівника забезпечувала пристойне життя як для нього самого, так і для членів його сім'ї. Динамічно зростала й продуктивність праці. Але в цей час до влади прийшли більшовики та змусили маятник відхилитися в протилежний бік, ніж у всіх тогочасних провідних країнах світу. Знову придушили свободу, забули про справедливість, реалізуючи політику «воєнного комунізму», та про повагу до людини праці, запровадивши примусову трудову повинність, концентраційні табори тощо. Чим це відрізнялося від кріпосного стану? Недивно, що така політика досить швидко призвела до значного зубожіння людини і держави. Адже коли домінує імперативність в механізмі

правового регулювання оплати праці, то від цього страждає не лише сам працівник, який втрачає стимули до ефективної праці, а й суспільство загалом. Економічний стан України наприкінці періоду реалізації цієї політики значно відставав від довоєнного. Самі працівники, нібито в чийх інтересах і здійснювалась ця політика, масово почали втікати в села, щоб хоч якось вижити. Усе це спричинило невдоволення в суспільстві тодішньою політикою й зумовило початок непу. Розпочався новий етап пошуку оптимального поєднання імперативного й диспозитивного методів правового регулювання, пошук компромісу між державою, працівником та роботодавцем для забезпечення при цьому особистої свободи як працівника, так і роботодавця. За кілька років такої політики розвиток економіки досягнув і випередив провідні країни світу. Наш досвід почали запозичувати розвинені країни світу. Вони стали формувати в себе державний капіталізм, рухаючись, щоправда, до нього дещо з іншого боку. Але, на відміну від усіх країн світу, маятник у нашій державі пішов знову в протилежному напрямі, почався новий етап домінування імперативності в правовому регулюванні оплати праці. Знову впродовж більше ніж півстоліття наші керманічі прагнули винайти новий велосипед з тим, щоб зрозуміти ті закономірності, які були нами ж відкрито ще майже століття тому. Саме оптимальне поєднання імперативного та диспозитивного, а не домінування того чи іншого методу правового регулювання, саме повага до людської гідності, до людини праці, справедливість, свобода і рівність — це ті принципи, які є передумовою формування не лише суверенної, незалежної, демократичної, соціальної та правової держави, а й реалізації припису ст. 5 Конституції України — не лише проголошення, але визнання людини найвищою соціальною цінністю.

Порівнявши історію становлення механізму правового регулювання оплати праці у провідних країнах Європи та України, ми дійшли висновку щодо їх схожості. Якщо на початку ХХ століття вони були майже однаковими, застосовувалися спільні підходи до вирішення спільних проблем, то й аналіз сучасного законодавства цих країн свідчить про адекватність підходу до правового регулювання оплати праці. Всюди сама держава від імені суспільства певним чином впливала на відносини оплати праці, залишаючи при цьому певну свободу сторонам трудового договору самостійно остаточно врегульовувати ці відносини. Виникає питання: чому ж тоді в Україні як на початку ХХ століття, так і зараз, за умов застосування тих же

підходів до правового регулювання оплати праці, маємо різні результати? Адже впродовж XX століття працівники в Україні традиційно отримують на цілий порядок нижчу винагороду за свою працю і відповідно мають значно нижчий рівень життя від своїх колег-європейців чи американців. Чому склалася така ситуація? Адже у нас застосовано той же механізм правового регулювання оплати праці, що й у них. Цього виявляється недостатньо. Необхідно мати відповідні рівні культури та демократії, традицій та правової свідомості. Але ж усе це залежить і від рівня заробітної плати: чим вона є вищою, тим вищим є рівень культури (в тому числі й правової), і рівень демократії та навпаки. Як розірвати це замкнуте коло? Це за нинішніх умов має зробити держава через сферу державного регулювання оплати праці, підштовхуючи примусово партнерів до рішень, вигідних усьому суспільству. Спочатку вона має заохотити, через податкові пільги, роботодавців і працівників установлювати для окремої галузі вищу заробітну плату, розподіливши справедливо між ними додану вартість. Потім це має вплинути на продуктивність праці працівників, заохотити їх працювати з підвищеною інтенсивністю. А все разом відповідно сприятиме зростанню доходів роботодавця. Спостерігаючи і переймаючи цей досвід, роботодавці інших галузей самі будуть зацікавлені в тому, щоб його запозичити та мотивувати своїх працівників до ефективнішої праці.

Виникає ще одне питання: чому в період непу (1921–1928 роки) було достатньо восьми років, щоб вивести країну з економічної кризи, істотно підвищити продуктивність праці, збільшити заробітну плату, зробити країну однією з економічно потужних країн світу? Думаємо, що це стало можливим у тому числі й завдяки запровадженню європейського механізму правового регулювання оплати праці. А сучасна Україна вже вдвічі довше живе і працює із відповідним законодавством, але ми досі не маємо бажаних результатів. Відповідь на це питання, на наш погляд, полягає в тому, що неп було запроваджено на вимогу суспільства через повстання, заколоти, бо воно далі не змогло витримувати тягар політики «воєнного комунізму». Люди не бажали миритись із існуючим ладом. Вони ще пам'ятали першу та другу російські революції, а тому «легко» готові були відстоювати свої права і вимагати у нової влади поліпшення життя вже сьогодні. Нинішня ж економічна ситуація в Україні й стан оплати праці зумовлений пасивністю народу. Він уже нічого не вимагає. Слід зазначити, що на початку 90-х та в 2004 році активність має була епізодичною,

спрямованою здебільшого на політичні вимоги, а коли мова мала йти про економічні вимоги, працівники ніяковіли, боячись щось вимагати спочатку в держави як єдиного роботодавця, згодом — у свого приватного наймача. Така пасивність, на нашу думку, спричинена пережитими голодоморами, яких у ХХ столітті зазнав український народ. Найбільш активні його представники вимерли з голоду або були вивезені до Казахстану, Далекого Сходу, закатовані в ГУЛАГах тощо. Усе це вплинуло на світогляд і генофонд народу.

Наостанку слід наголосити на тому, що аналіз історії правового регулювання оплати праці в Україні також підтверджує той факт, що історія, на превеликий жаль, нас нічому так і не навчила. І ми з одних крайнощів із ентузіазмом, під красивими гаслами готові кинутись у вир відкриттів та винаходів нового механізму правового регулювання винагороди за працю. Це в той час, коли в усьому світі ще в позаминулому столітті знайшли оптимальний баланс між методами правового регулювання оплати праці, інтересами суспільства, держави, працівника й роботодавця. Але ми, на жаль, продовжуємо експериментувати, прагнучи винайти велосипед, який із часом розберемо на запчастини або й знищимо зовсім, щоб через певний проміжок часу, доклавши значних зусиль та проливши багато крові, почати його знову винаходити. Тому малоімовірними є сподівання на те, що найближчим часом ми знайдемо це оптимальне співвідношення між методами правового регулювання, інтересами у відносинах винагороди за працю і з часом знову не відмовимось від них під черговим приводом революційної доцільності. На превеликий жаль, бо нинішні події в нашій державі є яскравим свідченням цього.

Маятник історії хитався то в один бік, до повної імперативності, то в інший — у бік повної диспозитивності правового регулювання оплати праці, проте кожен раз, минаючи точку рівноваги, на превеликий жаль, на ній не спинявся. Хоча з часом амплітуда коливань зменшувалась, адже тривалість повної імперативності чи диспозитивності дедалі скорочувалася. Сподіваємось, що колись цей маятник все-таки наблизиться до тієї точки рівноваги, яка рівновіддалена від імперативного та диспозитивного методів правового регулювання оплати праці, а отже, й рівновіддалена від інтересів працівника та роботодавця. Таким чином, буде знайдено оптимальне співвідношення, баланс між виробничою і соціальною функціями в трудовому праві. Але хто змусить цей маятник зупинитися та утримуватися у статичному положенні тривалий час? Можливо, суспільство, народ, держава?

Напевно, всі разом, усвідомлюючи, що саме такий механізм правового регулювання оплати праці оптимально збалансує інтереси всіх суб'єктів права. Це стане запорукою стабільного й заможного суспільства, ефективного виробництва і міцної держави.

Отже, у процесі дослідження нами було виявлено циклічність розвитку історії правового регулювання винагороди за працю, коли на зміну імперативності обов'язково приходить диспозитивність. Тобто історія — це не просто лінійне розгортання окремих подій, які наближують як окрему людину, так і суспільство в цілому до абсолютної істини в конкретному питанні, це рух, багатий на суперечності, який характеризується не лише прогресом, а й різноманітними непередбачуваними поворотами назад у процесі пізнання і правового регулювання суспільних відносин. Утім, оскільки історія зберігає циклічність свого розвитку й наше дослідження це підтверджує, тому аналіз генези правового регулювання оплати праці — це погляд не в минуле, а в майбутнє!

Однак чому існує ця циклічність, чим вона зумовлена? Адже якщо за диспозитивності зростає рівень життя людей, розвивається економіка, то чому тоді невідворотно має змінитися механізм правового регулювання оплати праці на імперативний та призвести до економічної стагнації? На жаль, відповідь на це питання знаходиться поза наукою права. Проте можемо висловити припущення, що завжди, яким би не був механізм правового регулювання оплати праці, він не зможе абсолютно всіх людей зробити щасливими та багатими. Обов'язково буде певна частина дуже заможних і значно більша — бідних. Очевидно, слід шукати причину цього. Потрібно, щоб механізм правового регулювання оплати праці справедливо забезпечив розподіл суспільного добробуту між всіма членами суспільства, але не призводив до зрівнялівки. А як саме? Відповідь на це питання і стане предметом нашого подальшого дослідження.