

Становлення радянського трудового законодавства в Україні (1917-1918 рр.)

В статті досліджується зародження та розвиток радянського трудового законодавства в 1917-1918 рр. в Україні. Основна увага приділяється формуванню нормативної бази в сфері праці та її впровадження в життя.

Ключові слова: *трудове законодавство, праця, РНК, Донецько-Криворізьська республіка, біржі праці, профспілки.*

В статье исследуется зарождение и развитие советского трудового законодательства в 1917-1918 гг. в Украине. Основное внимание уделяется формированию нормативной базы в сфере труда и ее внедрение в жизнь.

Ключевые слова: *трудоуое законодательство, труд, СНК, Донецко-Криворожская республика, биржи труда, профсоюзы.*

The article examines origin and development of soviet labour legislation in 1917-1918 уу. in Ukraine. Basic attention is spared to the forming of normative base in the field of labour and its introduction in life.

Key words: *labour legislation, labour, Donetsko-Krivorogskaya republic, exchange of labour, trade unions.*

Постановка¹проблеми. Радянське трудове право з'явилося в результаті революційних перетворень в Росії. Після Жовтневої революції 1917 р. до влади прийшла більшовицька партія на чолі з В.І. Леніним. Вони, намагаючись розширити свою соціальну базу, приймають значну кількість декретів, спрямованих на покращення життя широких верств населення і, в першу чергу, робітників, оскільки вони вважались головною опорою Радянської держави. Вони відразу ж починають вводитись не тільки в РСФРР, а й в УСРР.

Адміністративний вплив прийняв в цей час особливо широкі розміри. Кордон між законодавчими та адміністративними актами майже повністю згладився. Не тільки комісари праці, але й інші органи влади, особливо ради робітничих та солдатських депутатів, декретували постанови, а іноді навіть вирішували конкретні питання, не враховуючи діюче законодавство [Таль, с.1-2].

Аналіз актуальних досліджень. Вищевказана наукова проблема не була об'єктом спеціального історичного та юридичного дослідження. Основні наукові положення генезису трудового законодавства означеного періоду були викладені в працях Александрова Н.Г. [1], Божко В.М. [2], Гордєєва І.А.[7], Кісілева І.Я. [12], Талья Л.С. [19] та ін. Ці праці дають можливість нам проаналізувати тенденції розвитку трудових відносин в період їх становлення.

Мета статті розкрити особливості формування радянського трудового законодавства в 1917-1918 рр. Висвітлено історичний розвиток цього процесу та вплив історичного минулого на сучасний стан трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Створення нового радянського трудового права полегшувалось тим, що основні принципи охорони праці були сформульовані ще в першій програмі партії більшовиків [14, с.58-65]. Цим програмним документом було передбачено введення восьмигодинного робочого дня, встановлення безперервного часу відпочинку в 42 години, заборона нічної праці в усіх галузях господарства, за виключенням тих, в яких це необхідно по технічним причинам, заборона використовувати працю підлітків до 16 років та обмеження праці підлітків від 16 до 18 років тощо. Всі положення цієї першої програми були поступово втілені в норми нового законодавства на протязі 1917-1918 рр.

Одним з перших законодавчих актів влади став декрет від 29 жовтня 1917 року про введення восьмигодинного робочого дня. В ньому чітко регулювались питання про робочий час і час відпочинку [17]. Цей декрет 14 червня 1918 р. був доповнений постановою про введення щорічних відпусток із збереженням заробітної платні [1,с.80].

Протягом листопада – грудня 1917 р. Радянським урядом була прийнята ціла низка декретів про соціальне страхування. Важливо відмітити, що воно було розповсюджено на всіх робітників (службовців) і на всі випадки втрати працездатності (хвороба і т.п.), а також безробіття. Витрати по страхуванню повністю були покладені на підприємства і приватних наймачів. При хворобі і вагітності всі застраховані отримували повну компенсацію свого заробітку і т.д.

Ці законодавчі акти, не дивлячись на свій популізм, стали засобом зміцнення позицій більшовицької партії і згуртування навколо Радянської влади широких мас трудящих на всій території тодішньої Росії, включаючи і національні регіони, в тому числі і в Україні, де вимога введення восьмигодинного робочого дня була одним з тих революційних гасел, які отримали саму широку підтримку. В першу чергу це стосується Донбасу, основного промислового району України в той час. На його окремих шахтах і рудниках цей перехід розпочався після того, коли він був опублікований в засобах Радянської періодичної преси [8, 1917, 18 листопада]. Постановою 2-ї конференції рудничних гірнзаводських комітетів, представників профспілок і членів підрайонних Рад робітничих, солдатських і селянських депутатів від 27 листопада 1917 р. 8-годинний робочий день вводився по всьому Донбасу, для чого пропонувалось організувати працю в три зміни. До цього тут робочий день тривав 12 годин [8, 1917, 3 грудня].

Після проголошення I Всеукраїнським з'їздом Рад, що відбувся у Харкові 11-12 грудня 1917 р., спостерігається повсюдне і швидке розповсюдження в Україні 8-годинного робочого дня [20; оп. 1, спр. 9, арк. 93].

Введення восьмигодинного робочого дня здійснювалось не тільки постановами Рад і військово-революційних комітетів та комісаріатів праці. На основі цих постанов, а інколи, керуючись безпосередньо декретом РНК РСФРР, 8-годинний робочий день вводили профспілки та інші робітничі організації. Ці рішення користувались захистом нових органів влади і неухильно впроваджувались в життя. Наприклад, коли 14 березня 1918 р. комітет робітників і службовців станції Харків-товарна ухвалив ввести 6 і 8-годинний робочий день, посилаючись на декрет РСФРР від 29 жовтня 1917 р., то вже 17 березня 1918 р. ця постанова стала здійснюватись. До цього тут тривалість робочого дня складала 11 годин і робітники працювали також в недільні і в святкові дні [8, 1918, 19 бер.].

На всіх шкідливих і тяжких виробництвах по декрету від 29 жовтня 1917 р. 8-годинний робочий день підлягав подальшому скороченню до 6 годин. Ця постанова декрету застосовувалась в Україні ще до проголошення Радянської влади. Так вже згадуваною постановою 2-ї конференції рудничних гірнзаводських комітетів Донбасу від 27 листопада 1917 р., вводився 6-годинний робочий день для робітників працюючих на мокрих пластах, гарячих роботах і ртутних рудниках [8, 1918, 3 листопада].

Після I Всеукраїнського з'їзду Рад 8-годинний робочий день вводиться повсюди, як це передбачалось декретом РНК РСФРР від 29 жовтня. Зокрема, 21 січня 1918 р. була опублікована постанова уряду Радянської України – Народного комісаріату. В ній на основі ухвали ЦВК УСРР було прийнято рішення ввести з 1 лютого 1918 р. у всіх установах поштово-телеграфного відомства республіки четверту зміну [8, 1918, 21 січня]. Таким чином в установах зв'язку вводився 6-годинний робочий день.

В Україні впроваджувались також передбачені декретом від 29 жовтня заборона нічної праці для жінок і підлітків до 18-річного віку. Подібна норма містилась в спеціальній постанові комісара праці Одеси від 13 лютого 1918 р. [10, 15 лютого]. Шестигодинний робочий день для підлітків був введений на всіх підприємствах Полтави обов'язково постановою Полтавського відділу праці про 8-годинний робочий день [5, 30 січня].

Впроваджувались в Україні і норми декрету від 29 жовтня 1917 р. про щотижневий недільний відпочинок. Ігнорування і порушення цих норм викликало різкий протест працюючих [11, 15 бер.].

Розклад святкових днів в Україні будувався взагалі на основі того переліку, який був наведений в законі РНК РСФРР від 29 жовтня 1917 р. Але у зв'язку з відсутністю загального для всієї республіки законодавчого акту, який містив би загальнообов'язковий перелік неробочих днів, питання про визнання тих чи інших днів неробочими вирішувалось кожний раз спеціальною постановою центральних чи місцевих органів. Наприклад, Раднарком Донкривбасу, ґрунтуючись на постанові РНК РСФРР, ухвалив: “ 12 березня – в день річниці свята Лютневої революції – ніякої роботи не проводити”. Конференція фабзавкомів в місті Харкові ухвалила не працювати 9 січня 1918 р. [8, 1918, 12 січня].

Тільки з перемогою Радянської влади в Україні отримало своє розв'язання питання про введення щорічної відпустки. Воно було вирішено у відповідності з вимогами робітників. Саме в

такому дусі була прийнята Декларація Раднаркому Донкривбасу. В ній повідомлялось про встановлення щорічних відпусток для працюючих в рудниках і обслуговуючих їх робітників і службовців [Известия Юга. – 1918. – 18 лютого]. Це положення Декларації було конкретизовано резолюцією IV з'їзду Рад робітничих і солдатських депутатів Донецько-Криворізької республіки, яка ухвалила рішення про надання влітку рудничним робітникам двохмісячної відпустки [9, 19 лют.].

До речі, що це за Донецько-Криворізька республіка, яка існувала в цей час на теренах України? Після укладення Брестського миру російські більшовики намагалися не допустити відновлення влади Української Центральної Ради в надзвичайно економічно і стратегічно важливому Донецько-Криворізькому регіоні. Для цього на IV-му обласному з'їзді Рад робітничих депутатів Донецького і Криворізького басейнів, що відбувся з 27 грудня по 30 грудня 1917 р. (за новим стилем – з 9 січня по 12 січня 1918 р.) у Харкові, було проголошено утворення Донецько-Криворізької Радянської Республіки та приєднання її території до Радянської Росії. В.І. Ленін, голова Раднаркому Радянської Росії, санкціонував дії російських комуністів в Україні. Донецько-Криворізька Радянська Республіка територіально охоплювала Сумщину, Харківщину, Донеччину, Катеринославщину з Олександрівськом, Херсонщину з Кривим Рогом, Слисаветградом та частину Облaсті Війська Донського з Таганрогом і Олександрo-Грушевським зі столицею у Харкові. ВУЦВК і Народний секретаріат радянської УНР висловилися проти утворення ДКРР. Таку ж позицію зайняли ЦК РКП(б) та РНК РСФРР. На Другому Всеукраїнському з'їзді Рад у Катеринославі, що відбувся з 17 по 19 березня 1918 р. Артем, голова уряду Донкривбасу, виконуючи настанови Леніна про необхідність створення «єдиного фронту боротьби трудящих України проти ворогів внутрішніх і зовнішніх» заявив, що Донецько-Криворізька Радянська Республіка становить складову частину України. Керівники республіки взяли участь у роботі з'їзду і увійшли до складу ВУЦВК та Народного Секретаріату, після чого питання про окрему Донецько-Криворізьку Радянську Республіку більше не ставилось [9].

Робітники і службовці окремих підприємств часто самостійно в дусі декретів РСФРР регулювали відпускний час. Так, наприклад, постановою загальних зборів робітників і службовців Харківської губернської друкарні від 4 січня 1918 р. були підтверджені раніше вироблені правила внутрішнього розпорядку. Зокрема, службовці, що пропрацювали до трьох місяців, повинні були отримати два тижні відпустки, а ті які пропрацювали більше трьох місяців – один місяць відпустки [8, 1918, 6 січня].

Зрозуміло, що приватні підприємці добровільно не бажали миритись з новими порядками і, як тільки могли, перешкоджали їх здійсненню. Саботаж підприємців у впровадженні восьмигодинного робочого дня зустрічався в більшості, як про це свідчать конкретні матеріали на кустарно-ремісничих і торгових підприємствах. Між тим, на великих підприємствах навіть слабкі спроби саботажу з боку їх власників і адміністрації зустрічали рішучий опір добре організованих трудящих.

Саботаж підприємців змусив союз перукарів в Харкові прийняти постанову про накладання на власників перукарень, що порушували постанову про восьмигодинний робочий день, штрафу розміром в 300 карбованців в фонд безробітних [11, 30 бер.]. У випадку другого порушення ухвалено було їх притягувати до відповідальності через комісаріат праці Донкривбасу [16, с. 24.].

Одним з найбільш важливих напрямків в покращенні умов життя трудящих, яке значно погіршилось в Україні в період Першої світової війни, була боротьба за підвищення рівня заробітної платні. Відразу ж після перемоги Рад розпочалось проведення цієї досить складної роботи. Так вже 20 березня 1918 р. розпорядженням комісара праці Катеринославської губернії були встановлені щоденні мінімальні ставки у 8 крб. для працівників Катеринослава і його передмість, зайнятих в металургійній і металообробній промисловості [9, 21 бер.].

Постанови органів Радянської влади і профспілок, які вводили нові, більш високі ставки зарплати, характеризувались однією цікавою особливістю. Як правило, всі вони, як і відповідні постанови в РСФРР мали зворотну дію [17]. Так в постанові Наркомпраці Донкривбасу, прийнятій 25 лютого 1918 р., про нові ставки оплати праці робітникам – хімікам вказувалось, що нові розцінки вводяться з 1 січня 1918 р. [11, 27 бер.].

Надання нормам направлених на підвищення заробітної платні, зворотної сили, допомагало новій владі швидше і більш радикально покращити матеріальне становище трудящих. З іншого боку це суперечить базовій норми права, що вказано і в Конституції сучасної України 1996 р. (ст.58) [13].

В той же час ставки зарплати, що вводились в Україні так, як і в РСФРР, з метою підвищення продуктивності праці, визначались в залежності від ділових якостей працівника та його кваліфікації. Для цього всі трудящі ділились на групи і категорії. В постанові Народного Комісаріату від 18 лютого 1918 р., за якою вводились нові і більш високі ставки вільнонайманих службовців військового відомства, останні в залежності від кваліфікації були поділені на сім груп. Для кожної групи визначався свій мінімум і максимум місячної ставки, які залежали вже від категорії і ділової якості кожного працівника [3, 20 лют.].

Необхідність зростання продуктивності праці при підвищенні заробітної платні розуміли і трудящі і керівництво їх професійних організацій. Це підтверджується в резолюціях і тарифних угодах, які заключались між власниками підприємств і профспілками. Саме в цей час приймається Декрет РНК від 2 липня 1918 р. "Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці"[18] було окреслено коло питань, що повинні були вирішуватись в колективному договорі. Згідно з названим декретом укладення колективного договору не було обов'язковим. Хоча правове регулювання оплати праці здебільшого здійснювалось саме на його основі [2, с.138].

Однією з найгостріших проблем, що суттєво погіршувала життя трудящих і вимагала негайного втручання, було швидке зростання в Україні безробіття. Вже з перших днів існування Радянської влади її органи починають займатись цією проблемою. Так в Одесі Радянська влада утворилась 19 січня 1918 р. а вже 21 січня комісар праці Одеси скликав нараду за участю представників всіх робітничих організацій міста. На ній в якості першочергового питання було обговорення і прийняття практичних заходів боротьби з безробіттям, а також організація державного страхування безробітних [6, 20 січня]. Організація державного страхування від безробіття просувалась енергійно. Вже на початку лютого 1918 р. радянська преса відмічала, що на зміну страхуванню від безробіття, що раніше проводилось по ініціативі окремих робітничих організацій, приходить страхування, яке організується в широких масштабах Радянською державою.

Не дивлячись на проведення державного страхування від безробіття, практично в результаті гострої нестачі коштів у держави безробітні не завжди забезпечувались допомогою. Тому й інші органи по боротьбі з безробіттям надавали безробітним певну допомогу. Так в Одесі, наприклад, з цією метою вже 21 січня 1918 р. з представників Ради робітничих депутатів, Радпрофу і ради безробітних була утворена спеціальна комісія [6, 25 січня].

Крім грошової допомоги з метою матеріальної підтримки безробітних для них організовувались дешеві, а, інколи, і безплатні їдальні. Такі їдальні діяли в Харкові, Києві, Полтаві, Одесі, Катеринославі та інших містах України.

Намагаючись допомогти своїм безробітним товаришам, працюючі часто віддавали їм один-два і більше своїх робочих днів на тиждень. Влаштування так званого "дня безробітного" мало місце в Одесі, Києві, Змієві та в інших містах.

З метою ліквідації саботажу підприємців, направленою на збільшення безробіття, а значить і зростання невдоволення в широких верствах трудящих шляхом невинного звільнення працюючих центральні і місцеві радянські органи повсюдно прийняли рішення передати питання найму і звільнення в профспілки.

Безпосередньо прийом і звільнення як на державних підприємствах та установах, так і приватних здійснювались заводськими і місцевими комітетами профспілок на основі законодавчих актів українського радянського уряду, центральних і місцевих уповноважених на те органів, які закріпили за професійними організаціями це право [3, 20 лют.].

Обов'язковість прийому на роботу і звільнення через профспілки підкріплювалось правом останніх відмінити розпорядження роботодавців, якщо вони вчинили це минаючи професійні організації [15, 19 лист.].

Однак, досить швидко виявилось, що прийом на роботу через профспілки і зосередження в них реєстрації безробітних залишали без уваги неорганізованих в професійні об'єднання трудящих. Крім того, облік безробітних, що проводився окремими профспілками, не давав загальної картини безробіття, її розмірів, рівня її розповсюдження в різних місцях і в республіці в цілому. Все це створювало труднощі в боротьбі з безробіттям і не дозволяло підпорядкувати розподіл робочої сили загальним державним заходам по розвитку народного господарства.

Для усунення цих недоліків, планомірного розподілу трудових ресурсів і боротьби з безробіттям в загальнореспубліканському масштабі була створена єдина система місцевих і губернських бірж праці.

Вони ні по своїй суті, ні по формі не мали нічого спільного з тими біржами, які існували в Російській імперії: в тому числі і в Україні до жовтня 1917 р. Біржі праці під час Першої світової війни були органами благодійницькими, а після Лютневої революції виконували функції посередництва по пошукам роботи. Ні царський, ні Тимчасовий уряди не ставили перед біржами праці ні завдань боротьби з безробіттям, ні тим більше обліковувати і планомірно розподіляти робочу силу.

Радянська держава створювала біржі праці для "...а) точного обліку і планомірного розподілу робочих рук у всіх галузях народного господарства; б) впорядкування попиту і пропозиції праці; в) контролю за безробітними, що отримували допомогу згідно закону про страхування від безробіття ...".

Прийом на роботу тільки через біржі праці не означав усунення профспілок від участі в цій діяльності. Останні вирішували ці питання через фабзавкоми і місцевками, які продовжували безпосередньо здійснювати прийом, а також через своїх представників в біржах праці.

Що стосується звільнення то воно допускалось при наявності досить серйозних підстав. В першу чергу звільнялись люди, які демонстрували вороже відношення до Радянської влади. Такі випадки мали місце в Києві, Катеринославі, Донбасі, Одесі.

До інших причин, які розглядались і були підставами до звільнення відносились: порушення дисципліни, несумлінне виконання своїх обов'язків, прогули [3, 27 лютого]. Звільненню підлягали також працівники, прийняті на роботу не через профспілки [9, 21 бер.].

Для звільнення працівника наймач був зобов'язаний попередити останнього за два тижні, щоб той отримав можливість потурбуватись про своє нове працевлаштування. Одночасно роботодавець повинен був повідомити органи праці про наступні звільнення, підстави для цього, їх розмірах та термінах, чисельності, кваліфікації людей, які передбачалось звільнити [11, 12 березня].

Як правило, звільнюваний працівник отримував грошову компенсацію, яка повинна була забезпечити йому прожитковий рівень протягом двох тижнів після звільнення. Працівники, які звільнювались на підставах, що ганьбили їх, вихідної допомоги не отримували.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином в Україні в досить короткий період при широкій участі трудящих їх організацій було створене досить розвинуте трудове законодавство, яке носило певним чином декларативний характер.

Однак укладення Брестського миру та введення німецьких та австрійських військ в Україну й відновлення Центральної Ради й потім Гетьманату П. Скоропадського призвели до згорання радянських трудових відносин в Україні. Пізніше в Україні лютувала громадянська війна, яка розпочалась з другої половини 1918 р. і тривала до кінця 1920 р., що призвело до другої Руїни та негативно позначилась на розвитку трудового законодавства. Національні уряди робили спроби створення окремих законодавчих актів в сфері праці, але вони носили непослідовний та фрагментарний характер. Це пояснюється двома причинами. По-перше, основний упор вони робили на розвитку національних відносин, мало займаючись при цьому соціально-економічними. По-друге, вони не мали чітко встановлених владних структур, особливо на місцях, і не мали адміністративної можливості в умовах постійної війни проводити політику в сфері праці. Отже це було однією з причин поразки УНР в боротьбі з Радянською Росією.

З іншого боку радянські уряди в Україні, починаючи з другої половини 1918 р. проводили сумнівну політику "військового комунізму", що призводило до збільшення зубожіння мас та погіршення їх економічного становища. Але це також вело до концентрації всіх ресурсів в державі й військових перемог, що сприяло остаточному укоріненню радянської влади в Україні й подальшого розвитку трудового законодавства саме радянського типу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Александров Н.Г. Советское трудовое право. Учебник для юрид. факультетов и институтов. / Н.Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1959. – С. 80.
2. Божко В.М. Генеза правового регулювання оплати праці / В.М. Божко. – Полтава: Полтавський нац. технічний ун-т імені Ю. Кондратюка, 2010. – 400 с.
3. Вестник УНР: Орган ЦИК УССР. – X, 1917.
4. Вікіпедія (Вільна енциклопедія) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/> Донецько-Криворізька_радянська_республіка.
5. Вісті Ради: Орган Полтавської Ради робітничих, воєнних та селянських депутатів. – Полтава, 1918.

6. Голос пролетария: Орган Херсонского губернского и Одесского комитетов РСДРП. – Херсон, 1918.
7. Гордеев И.А. История становления и развития советского трудового права (1917-1941 гг.) дис. ...канд. истор. наук: 07.00.02 / Гордеев И. А. – Курск, 2002. – 232 с.
8. Донецкий пролетарий: Орган областного комитета Донецкого и Криворожского бассейнов и Харьковского комитета РСДРП. – Донецк, 1917-1918.
9. Звезда: Орган Екатеринославского комитета РСДРП. – Екатеринослав, 1918.
10. Известия: Орган Одесского Совета рабочих депутатов и представителей армии и флота. – Одесса, 1918.
11. Известия Юга: Орган Харьковского Совета рабочих и солдатских депутатов и областного комитета Донецкого и Криворожского бассейнов. – Х., 1918.
12. Кисилев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование / И. Я. Кисилев. – М.: Норма, 2001. – 372 с.
13. Конституція України від 28.06.1996 р. // ВВР, 1996, №30, ст.141.
14. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций пленумов ЦК в 14 т. (1898-1986) / [Под общей редакцией А.Г. Егорова и К.М. Боголюбова] – Изд. 9. – М.: изд-во политической литературы, 1983 – Т.1: 1898-1917. – 1983. – 638 с.
15. Пролетарская мысль: Орган Киевского Совета рабочих депутатов, областного Совета рабочих и солдатских депутатов, Центрального Совета профсоюзов и Центрального Совета фабзавкомов. – К., 1917.
16. Резолюції Всеукраїнських з'їздів Рад. – Х.: Держвидав. України. – 1932. – 170 с.
17. Собрание узаконений и распоряжений рабоче-крестьянского Правительства РСФСР (далі СУ РСФСР). – 1917. – №27. – ст.159.
18. СУ РСФСР. – 1918. – №48. – ст. 567.
19. Таль Л.С. Очерки промышленного права. / Л.С. Таль. – М.: Московское научное издательство, 1918. – 224 с.
20. Центральний державний архів вищих органів державної влади та управління України (далі ЦДАВО України) Ф.2623 – Наркомат праці УСРР.