

УДК 349.225.6

І.В. Синицька

**ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ
ПРАВОВИХ СПОСОБІВ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ
ДИСЦИПЛІНИ**

Анотація. Стаття присвячена аналізу історичного розвитку правових способів забезпечення трудової дисципліни у період переходу від воєнного комунізму до нової економічної політики у 20-х роках минулого століття. Цей період характеризувався різкою зміною запроваджених способів забезпечення трудової дисципліни, відмовою від примусових методів на користь заохочувальних.

Ключові слова: спосіб, трудова дисципліна, історичний розвиток.

© Синицька І.В., 2010.

Аннотация. Статья посвящена анализу исторического развития правовых способов обеспечения трудовой дисциплины в период перехода от военного коммунизма к новой экономической политике в 20-х годах прошлого столетия. Этот период характеризовался резким изменением установленных способов обеспечения трудовой дисциплины, отказом от принудительных методов в пользу поощрительных.

Ключевые слова: способ, трудовая дисциплина, историческое развитие.

Abstract. The paper is devoted to analysis of the legal manners of ensuring a labor discipline's historical development during the transition from military communism to the new economic policy in the 20th years of the previous century. That period of time was characterized by the absolute change of the established manners of ensuring a labor discipline, by the refusal from compulsory manners in favour of encouraging ones.

Key words: manner, labor discipline, historical development.

Дисципліна – явище історичне. Вона об'єктивно необхідна для функціонування будь-якої соціальної спільності. Без дисципліни не могло і не може існувати ніяке суспільство як організована певним чином форма спільного життя та діяльності людей. Але при цьому характер і зміст дисципліни неоднакові в суспільствах з різним соціально-економічним і політичним устроєм. В залежності від змін в економічних і політичних відносинах змінюється і порядок суспільних зв'язків між людьми, характер дисципліни, оскільки будь-який новий суспільний порядок потребує нових відносин і нової дисципліни. Отже, зі зміною суспільно-економічних формацій в історії людства відбувалась і зміна історичних типів трудової дисципліни, змінювались її соціальний зміст і характер.

На кожен проблему потрібно дивитись з точки зору того, як явище, що розглядається, виникло в історії, які головні етапи в своєму розвитку воно проходило, і з огляду на це визначити, чим дане явище стало тепер. Отже, при вирішенні питання щодо сучасних правових способів забезпечення трудової дисципліни треба звернутись до історії цієї проблеми. В теоретичному аспекті таке дослідження дозволить виявити і розкрити закономірності в розвитку правових ідей щодо способів забезпечення трудової дисципліни у зв'язку зі змінами в економічному і політичному житті суспільства. В практичному плані таке дослідження дозволить на основі узагальнення та використання набутого досвіду визначити основні напрямки удосконалення правового регулювання способів забезпечення трудової дисципліни в сучасний період.

Науковці, які займались проблемами трудової дисципліни (Є.Г. Неїдзе, О.А. Абрамова, М.Т. Михайленко, В.М. Лебедєв, О.Т. Барабаш, А.Р. Мацюк, М.І. Донченко та багато інших), розглядали правові способи її забезпечення в рамках питання загального історичного розвитку законодавства про трудову дисципліну. Але історичний розвиток саме способів забезпечення трудової дисципліни як таких не був предметом окремого дослідження.

Отже, недостатність в юридичній літературі монографічних досліджень щодо історичного розвитку правових способів забезпечення трудової дисципліни зумовила нагальну потребу проведення такого дослідження.

Таким чином, метою даної роботи є аналіз історичного розвитку правових способів забезпечення трудової дисципліни.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання: дослідити правові норми, які регулювали проблеми трудової дисципліни в певні історичні періоди, на предмет того, які внутрішні процеси в державі викликали появу того чи іншого нормативного акту, а отже, з'ясувати, як економічні та політичні зміни в суспільстві впливали на зміст і характер трудової дисципліни.

Історичний розвиток правових способів забезпечення трудової дисципліни пройшов багато різних етапів, кожен з яких характеризувався своїми ознаками, зумовленими економічною і політичною ситуацією в конкретний період часу.

З точки зору правового регулювання трудової дисципліни викликає інтерес період переходу від воєнного комунізму до нової економічної політики у 20-х роках минулого століття.

Радянське трудове право з самого початку свого розвитку виступало як засіб боротьби за трудову дисципліну та організацію праці. В.І. Ленін в усіх своїх виступах і працях незмінно висував на перший план питання трудової дисципліни. Боротьба за нову дисципліну праці розглядалась ним як форма класової боротьби, як перемога робітничого класу над капіталістичною системою. Він висував на перший план метод переконування як засіб виховання трудової дисципліни. В той же час, кажучи про завдання забезпечення найсуворішого запровадження дисципліни і самодисципліни трудящих, В.І. Ленін вказував: «Без примусу такого завдання не можна виконати. Нам потрібна держава, нам потрібен примус» [1, с. 411]. Він закликав карати з нещадною суворістю тих, хто всупереч вимогам і наказам ухиляється від робіт, а всяку поблажливість називав злочином проти революції.

Така ідеологія в умовах громадянської війни призвела до того, що основним методом залучення громадян до праці стало встановлення загальної трудової повинності, яка була зумовлена обстановкою воєнного комунізму та проголошенням держави воєнним табором. Необхідно було забезпечити армію постачанням і для цього збільшити продуктивність праці. У всіх галузях економіки був встановлений воєнний режим, режим суворої дисципліни. Трудова повинність існувала в формі обліку, мобілізації і примусового розподілу населення за спеціальностями у відповідних галузях господарства з оголошенням тих, хто ухиляється від праці, трудовими дезертирами, які підлягають суворим покаранням. Встановлюється система твердих тарифів та централізованого регулювання умов праці. Державна влада, яка призначає на роботу, може і звільнити, перевести працівника на інше місце, в іншу місцевість, на інший рід занять – він лише покірне знаряддя в її руках. Принципи, за якими звичайно будувалась військова справа, були покладені в основу регулювання всього господарства.

Ця політична та економічна ситуація зумовила напрямок розвитку трудового законодавства. Прийнятий в цей період КЗпП 1918 року закріплював примусовість як при встановленні трудових відносин, так і при визначенні змісту цих відносин.

Однак ситуація докорінно змінилась із закінченням громадянської війни. Перед владою постало завдання відновлення країни після руйнації. Це зумовило необхідність вибору нових шляхів і способів піднесення економіки, відбудовування промисловості і сільського господарства, зміцнення економічних і політичних позицій держави.

Новий етап у розвитку народного господарства був намічений в Наказі РНК «Про проведення в життя засад нової економічної політики» 1921 р. [2].

Згідно з новим курсом розвитку економіки переглядалася система управління промисловістю. Підприємства переводились на господарський розрахунок. Продовольчий розподіл був замінений податковою системою. Була дозволена кустарна та дрібна промисловість.

Перехід до нової економічної політики вимагав нових методів правового регулювання праці й істотних змін у радянському трудовому законодавстві.

Дозвіл приватного капіталу як необхідного фактору прискорення процесу відновлення господарства був зумовлений основним принципом непу – відмовою державної влади від примусового регулювання із єдиного центру всього господарського життя країни; за кожним було визнано право вільного господарювання, право виявляти приватну ініціативу і спрямовувати власні сили на ту чи іншу галузь господарства на власний розсуд.

Внаслідок такої політики була скасована трудова повинність. Відтепер працівники могли вільно переходити з одного підприємства до іншого.

Безпосереднім результатом скасування трудової повинності стало відродження договірної форми встановлення трудових відносин, який прийшов на зміну примусовості, характерної для попереднього історичного періоду.

У зв'язку з цим відбулася заміна жорсткої централізованої регламентації праці її нормуванням: закон більше не фіксує умов праці, але він регулює їх, закріплюючи гарантований мінімум прав трудящих. Закон встановлює свободу найму, але трудові відносини, які виникли внаслідок укладення трудового договору, регулюються вже не стільки договором, скільки законом – принцип поєднання диспозитивності при встановленні трудових відносин і імперативності при регулюванні вже існуючих відносин.

Така зміна курсу економічного і політичного розвитку країни зумовила зміну методів забезпечення трудової дисципліни. Методи переконування, матеріального і морального стимулювання стали розглядатися як пріоритетні у боротьбі за укріплення соціалістичної трудової дисципліни. Про це свідчить зміст ряду нормативних актів.

Так, «Загальне положення про тариф робітників і службовців всіх підприємств, установ і господарств», прийняте НКП за погодженням з ВЦРПС 2 травня 1919 р. [3], передбачало матеріальне заохочення за сумлінну продуктивну працю. Воно встановлювало дві системи оплати праці: відрядну і преміальну. При цьому Положення не визначало сам порядок преміювання. Таку прогалину було усунено в «Загальному положенні про тариф», затвердженому Декретом РНК РРФСР 17 червня 1920 р. і запровадженому в Україні Постановою РНК УРСР 30 листопада 1920 р. [4]. Цей документ докладно визначав показники, за якими проводилось преміювання, його види, а також метод розподілу премій пропорційно ступеню впливу кожного робітника на збільшення продуктивності праці з урахуванням кваліфікації.

Серед нормативних актів подібного характеру можна назвати Декрет РНК «Про преміювання праці» від 8 червня 1920 р. [5], в якому намічались розробки загального

плану преміювання праці, на основі якого мали встановлюватися системи і норми преміювання в грошовій і натуральній формі. В Україні відповідно до цього документу була прийнята Постанова РНК УРСР від 20 квітня 1921 р. «Про натурпреміювання робітників», згідно з якою кожному робітнику зараховувалась частка натурального преміального фонду, яка відповідала його індивідуальній продуктивності [6].

Важливою рисою цих нормативних документів було те, що в них підкреслювалась необхідність застосування такої прогресивної форми заохочення як преміювання.

Серед заходів морального впливу вирішальна роль у вихованні трудової дисципліни відводилась комуністичним суботникам, які втілювали у собі ідею нового ставлення до праці і сприяли укріпленню трудової дисципліни на основі високої сумлінності її учасників. У зв'язку з цим ЦК ВКП(Б) 6 липня 1920 р. затвердив Положення про суботники, в якому були визначені мета і призначення, порядок організації і проведення суботників, обов'язки їх учасників [7].

Іншим заходом суспільного впливу на свідомість трудящих з метою забезпечення трудової дисципліни були виробничі наради, через які працівники брали участь в обговоренні і вирішенні питань підвищення продуктивності праці та укріплення трудової дисципліни. Таким способом широкі маси працівників залучались до активної участі в розвитку виробництва.

Вихованню мас в дусі свідомої дисципліни сприяло також їх ознайомлення із законодавством про працю, на що був спрямований ряд нормативних актів (наприклад, Постанова РНК РРФСР від 11 серпня 1922 р. «Про обов'язок державних, суспільних і приватних установ, підприємств і господарств мати постанови і правила, що регулюють працю» [8], аналогічна Постанова РНК УРСР від 26 вересня 1922 р. [9]).

З цією ж метою проводився контроль за виконанням законодавства про працю. В порядку забезпечення такого контролю на підприємства і установи покладался обов'язок ведення книг, пов'язаних з втіленням норм трудового права, в т.ч. норм, які регулювали трудову дисципліну (Циркуляр НКП УРСР від 20 листопада 1924 р. № 159 «Про обов'язкове ведення на підприємствах, установах і господарствах книг, пов'язаних із застосуванням законодавства про працю, придбання розрахункових книжок та інших законодавчих розпоряджень про працю» [10]).

Розглянуті нами зміни в економічному житті, що привели до змін в трудовому законодавстві, відобразились і в новому Кодексі законів про працю РРФСР, який був введений в дію 15 листопада 1922 р. [11] (в Україні КЗпП УРСР був затверджений Президією ЦВК УРСР 2 грудня 1922 р. і був побудований на тих самих принципах, що й КЗпП РРФСР).

Згідно з Кодексом трудова дисципліна регулювалась правилами внутрішнього розпорядку і підтримувалась, головним чином, стягненнями, які накладались на працівників за порушення ними цих правил. Межі і порядок дисциплінарної відповідальності закріплювалися в табелях стягнень, які були складовими частинами правил внутрішнього розпорядку і містили перелік дисциплінарних порушень та види стягнень за кожне таке порушення.

Дисциплінарна відповідальність, як правило, встановлювалась у вигляді а) догани з об'явою по цеху, відділу, підприємству чи установі, з повідомленням фабзавкому чи місткому, або без такого; б) звільнення.

Але, крім цього, КЗпП містив статтю 43, яка надавала можливість накладати грошові стягнення, тобто штрафи. Стаття в принципі встановлювала заборону на штрафування працівника, але при цьому передбачала таку можливість, якщо грошове стягнення буде закріплено в спеціальних нормативних актах або правилами внутрішнього розпорядку. І хоча з огляду на негативне ставлення НКП, ВЦРПС і профспілок до системи штрафів такий вид стягнення на практиці не закріплювався ні в правилах внутрішнього розпорядку, ні в табелях стягнень, все ж таки викликає здивування, що прогресивний по своїй суті КЗпП 1922 року формально допускав застосування штрафів.

При цьому не вважаються штрафами: невіплата заробітку за прогульний час або за час перебування під арештом, несплата або неповна сплата за браковані вироби, а також відрахування із заробітку з метою відшкодування заподіяної наймачу шкоди. Подібні стягнення вважались як такі, що не суперечать статті 43 КЗпП і передбачались в ПВР і табелях стягнень (п. 12 Табеля стягнень для промислових підприємств № 274 від 27 серпня 1929 р. [12]; п. 12 Табеля стягнень для державних, кооперативних і суспільних установ, керівного апарату державних підприємств, змішаних акціонерних товариств № 277 від 27 серпня 1929 р. [12]; Постанова НКП СРСР № 143-519 від 8 травня 1925 р. «Про порядок оплати бракованих виробів» [13]).

Ухвала Верховного Суду РРФСР від 17 квітня 1929 р. по справі № 31211 [12] надавала судам право відмовити працівнику в сплаті за час, проведений під арештом за діяння, які не пов'язані з виконанням його трудових обов'язків. Водночас в п. 17 Табеля стягнень для промислових підприємств від 27 серпня 1929 р. читаємо, що накладення стягнень за прогул відбувається у випадках, коли причини такого прогулу неповажні. Нижче наводиться перелік поважних причин, серед яких в пп. «є» названий арешт працівника. Отже, перебування під арештом не вважалось прогулом, тобто порушенням трудової дисципліни. Але водночас законодавство дозволяло не сплачувати за цей час.

Таким чином, ми робимо висновок, що подібні невіплати мали за мету не покарати за проступок працівника, а захистити майнові інтереси роботодавця, який мусив платити тільки за реально отриману працю з урахуванням результатів такої праці.

Отже, такі невіплати не були засобами забезпечення трудової дисципліни і не могли вважатися штрафуванням, якщо під штрафами розуміти невіплату працівнику частини належного йому заробітку, застосовану як захід дисциплінарного впливу.

Крім того, принцип пропорційності розміру зарплати результатам праці втілений і в нині діючому трудовому законодавстві. Так, в ч. 2 ст. 94 КЗпП України зазначено, що розмір заробітної плати залежить в тому числі і від результатів праці. Стаття 111 встановлює, що при невиконанні норм виробітку виплата робиться за фактично виконану роботу. Згідно зі статтею 112 плата за виготовлення продукції, яка виявилась

браком не з вини працівника, відбувається за зниженими розцінками, повний брак з вини працівника оплаті не підлягає, а частковий – залежно від ступеня придатності продукції. Аналогічні норми містить і стаття 113 на випадок простою.

Повертаючись до питання штрафів, зазначимо, що в літературі висловлена думка, що такий вид стягнення як переведення на нижчу посаду містить в собі елементи штрафу і може застосовуватися лише в особливих випадках, зазначених в законі [14, с. 151].

Так, наприклад, в таблиці стягнень, який додається до приблизних правил внутрішнього розпорядку для промислових підприємств, цей вид стягнення відсутній. Він містився лише у спеціальних нормативних актах, які регулювали службову дисципліну в державних установах, де додержання дисципліни особливо важливе (наприклад, п. 6 Постанови Всеукраїнського ЦВК і РНК УРСР «Про дисциплінарні і адміністративні стягнення, які накладаються на членів виконкомів і службовців в радянських установах» [15]; п. 3 Статуту про дисциплінарну відповідальність порядком підлеглих, затвердженого Постановою Всеукраїнського ЦВК і РНК УРСР від 17 жовтня 1928 р. [16]; п. 5 Постанови ЦВК і РНК РРФСР від 19 червня 1929 р. «Про накладення дисциплінарних стягнень на працівників залізничного транспорту за порушення встановлених для них технічних правил, які викликали пригоди, пов'язані із залізничним рухом» [12]; п. 2 Положення про дисциплінарну відповідальність працівників юстиції, затвердженого Постановою ВЦВК і РНК РРФСР від 10 серпня 1933 р. [17] і т.д.).

Для державних службовців і працівників виборних посад були передбачені такі заходи дисциплінарного впливу: зауваження, докір, попередження, догана, суворогана, переведення на нижчу посаду, звільнення з посади. Така різноманітність заходів впливу була зумовлена специфікою роботи цих працівників. Крім того, ми бачимо, що всі ці види стягнень носять моральний характер і різниця між ними полягає в силі морального осудження.

Отже, на нашу думку, не слід розглядати пониження в посаді як таке стягнення, що містить елементи штрафу, тому що воно є не стільки матеріальним, скільки моральним заходом впливу з метою посилення особистої відповідальності державних службовців за виконувану ними роботу.

Слід також чітко відрізнити переведення на нижчу посаду як вид дисциплінарного стягнення, що, як правило, має тимчасовий характер, від такого переведення у випадку з'ясованої непридатності працівника до даної роботи.

Підсумовуючи все викладене стосовно правових способів забезпечення трудової дисципліни в період непу, можна зазначити таке: перехід до нової економічної політики, який сприяв стабілізації економіки країни, дозволив розвивати матеріальні стимули до праці (відрядна оплата, премії, підвищення заробітної плати, фонд покращення побуту працівників і т.д.). Крім того, закінчення громадянської війни і перехід до мирного розвитку країни дозволили владі приділити максимальну увагу розвитку свідомості і моральних стимулів до праці, тим більше, що підйом економіки дуже сприяв внесенню в маси нових поглядів на працю. КЗпП 1922 року і низка

нормативних актів, виданих відповідно до нього, створили юридичну базу для цілого комплексу заходів для підсилення матеріального і морального стимулювання праці, що привело в роки непу до помітного покращення трудової дисципліни.

Отже, історія доказала неприйнятність використання примусових методів забезпечення трудової дисципліни. Але для того щоб віднайти найбільш підходящі за даних умов способи і шляхи впливу на рівень трудової дисципліни, щоб зрозуміти, які зі способів, закріплених в нині діючому законодавстві, актуальні і сьогодні, а які потребують змін чи непридатні для використання в сучасних умовах, треба вивчати та враховувати історичний досвід, аби не повторювати помилки минулого і не втратити тих позитивних надбань, які дістались нам у спадщину від історії.

Література

1. *Ленин В.И.* Полное собрание сочинений. – Т. 22; 2. СУ РСФСР. – 1921. – № 59. – Ст. 403;
3. Общее положение о тарифе, от 2.05.1919 г. – «Тарифный бюллетень». – 1919 г. – Вып. VII;
4. СУ РСФСР. – 1920. – № 61–62. – Ст. 276; 5. СУ РСФСР. 1920. – № 55. – Ст. 239; 6. *Пашерстник А.С.* Курс радянського трудового права / *А.С. Пашерстник*. – К., 1941; 7. Правда, 6 июля 1920 г. – № 146. – с. 2; 8. СУ РСФСР. – 1922. – № 54. – Ст. 679; 9. СУ УССР. – 1922. – № 43. – Ст. 621;
10. Сборник законоположений по труду, изд. на Украине, 1924. – с. 65; 11. СУ РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903; 12. КЗоТ с постатейными разъяснениями / Под ред. Е.Н. Даниловой и А.М. Стопани. – М., 1929; 13. Известия НКТ СССР. – 1925. – № 26. 14. КЗоТ / Комментарий под ред. В.В. Шмидта. – М., 1929; 15. Сборник законоположений по труду, изд. на Украине. – Ч. 2. – Харьков, 1920. – с. 18; 16. Вісті ВУЦВК, від 1.11.1928 р. – № 256. 17. СУ РСФСР. – 1933. – № 46. – Ст. 193.