

УДК 349.232:331.106.24

**А.О. ГОРДЕЮК**, канд. юрид. наук, Національний аерокосмічний університет ім. М.С. Жуковського «ХАІ»

## ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД КОЛЕКТИВНО- ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*Ключові слова:* історичний досвід, колективно-договірне регулювання, оплата праці

Потреба в правовому регулюванні оплати праці визначається об'єктивними умовами розвитку суспільства. Історичний аспект дослідження допоможе виявити основні етапи становлення та розвитку оплати праці як правового інституту та особливості колективно-договірного регулювання у цієї сфері в різні історичні періоди.

У «Глумачному словнику сучасної української мови» значення слова «регулювати» подане так: «упорядкувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі» [1, с.1020]. «Юридичний енциклопедичний словник» конкретизує: правове регулювання – це форма врегулювання суспільних відносин, за допомогою якої поведінку їх учасників приводять у відповідність до вимог і дозволів, що містяться у нормах права [2, с.356]. Під формою врегулювання у цьому понятті, на наш погляд, маєтись на увазі певний метод правового регулювання трудових відносин (державний або договірний – локальний). На сучасному етапі особливого значення набуває договірний метод регулювання трудових відносин. Тому має сенс приділити увагу вивченню історичного досвіду саме колективно-договірного регулювання оплати праці.

У зв'язку з вищенаведеним, метою даної наукової статті є дослідження договірної форми врегулювання правовідносин щодо оплати праці в певні історичні періоди та аналіз певних недоліків і водночас раціональних рі-

шень щодо застосування колективно-договірного методу як доцільного та коректного у певних економічних умовах.

Проблемі колективно-договірного регулювання трудових відносин приділяє увагу чимало фахівців у галузі трудового права, зокрема Я.О. Контарович, О.І. Процевський, В.М. Божко, Н. Гетьманцева, В. Бурак тощо.

Сучасні спеціалісти з історії держави та права роблять висновки, що до 1917 р. будь-яких суттєвих законодавчих актів прийнято було не так вже й багато, особливо з питань оплати праці. Оскільки ж становище робітників було нестерпним, то на порядок денний поступово висувалося завдання боротьби за прогресивне всебічне робітниче законодавство.

З 1918 р. починається становлення радянського трудового права, адже 10.12.1918 р. було оприлюднене Кодекс законів про працю, який містив принципи «соціалістичної організації праці», зокрема – обов'язок виконувати встановлену міру праці та право на оплату. Цей Кодекс на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювався й на Україну [3, с.35, 191].

У КЗпП від 1918 р. в VI розділі визначалася винагорода за працю на підставі Тарифного положення [4, с.16–19]. Правознавці того періоду, а також сучасні спеціалісти вважають, що положення КЗпП 1918 р. мали декларативний характер, що було зумовлено політикою воєнного комунізму. Відсутність коштів для оплати праці не давала можливість утілити в життя принцип особистої матеріальної заінтересованості в праці, тому спроби упорядкування заробітної плати в умовах господарської розрухи та повного знецінення грошей виявилися марними [3, с.191–192; 5, с.71; 6].

Отже, правове регулювання оплати праці в перші роки радянської влади відбувалося на державному рівні, але, як свідчать правничі джерела того часу, мало місце також зародження колективно-договірного регулювання оплати праці, тобто інститут колективного договору почав висуватися як форма регулювання відносин між робітниками та заводчиками і фабрикантами на окремих підприємст-

вах і навіть у цілих галузях промисловості. Головною та найбільш істотною умовою, яка встановлювалася в колективному договорі була умова про винагороду за роботу, тобто встановлення мінімуму заробітної плати, так званого тарифу, а деякі колективні договори спочатку навіть називалися тарифними. У липні 1918 р. було видано декрет «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці». Цей декрет не зобов'язував укладати колективні договори, але якщо його укладали, то він підлягав затвердженню органами Народного Комісаріату Праці і тоді був обов'язковим для сторін актом [7, с.45–46]. Щоправда, колективні договори великого значення для того часу не мали. Епоха воєнного комунізму не забезпечувала сприятливих умов для розвитку колективного договору, а відповідно й для локального регулювання оплати праці.

Нова економічна політика (НЕП), яка була введена слідом за епохою воєнного комунізму в 1921 р., унесла в трудове право суттєві зміни, зокрема сприяла відродженню договірних засад у трудових відносинах [8]. НЕП передбачала введення держрозрахунку та приватновласницьку діяльність у певних межах, що сприяло активному розвитку колективно-договірних відносин, у зв'язку з цим 17.02.1922 р. була прийнята постанова РНК УСРР «Про колективні договори та регулювання умов праці в приватних та державних підприємствах, господарствах, установах і організаціях». У постанові визначалося договірне регулювання трудових відносин, у тому числі з оплати праці [9].

Таким чином, у тарифній політиці держави відбувся перехід від державного нормування умов праці до колективно-договірного. Роль профспілок у нових економічних умовах змінюється, вони перетворюються в орган, який домовляється з наймачем про умови оплати праці шляхом укладання колективних договорів. Це положення щодо регулювання оплати праці було визначено в новому Кодексі законів про працю УСРР, який був уведений в

дію з 15.11.1922 р., де був виділений VIII розділ «Винагорода за працю», а у ст.58 прописано: «Розмір винагороди наймита за його працю визначається колективними та трудовими угодами» [4, с.72; 10, с.94].

Отже, колективно-договірний метод оплати праці є основним у період Нової економічної політики. У цей період мали місце навіть такі видання правничого характеру, як, наприклад, «Що треба знати робітникові про колективний договір» (1927 р.), де подавалися роз'яснення для робітників у запитаннях та відповідях по пунктах щодо визначення, видів, змісту колективного договору, зокрема з питань оплати праці [11, с.21].

Однак принцип договірного регулювання заробітної плати, уведений КЗпП від 1922 р. не означав, що держава зовсім відмовляється від втручання в таку важливу сферу трудових відносин, як оплата праці. Держава відмовилася лише від нормування зарплати шляхом встановлення твердих ставок, які не можна підвищувати або понижувати, але залишила за собою регулювання оплати праці шляхом видання законодавчих постанов у галузі тарифу, форм і меж, яких необхідно було дотримуватися при встановленні розмірів заробітної плати [12, с.192; 13, с.16].

Отже, у період НЕПу правове регулювання оплати праці здійснювалося переважно на колективно-договірних засадах, але у встановлених законом випадках мав місце метод державного регулювання оплати праці.

Слід зазначити, що вже в 1925 р. почалося переведення службовців державних установ на систему твердих окладів, які встановлювалися державою, замість оплати за колективно-договірним тарифом. Це переведення здійснювалося згідно з постановою РНК УСРР від 9.06.1925 р. «Про нормування заробітної плати службовців державних установ» (арт.334 [14]). Таким чином колективно-договірне регулювання оплати праці поступово обмежувалося.

Однак на промислових підприємствах України протягом певного часу ще зберігався колективно-договірний порядок оплати праці. Так, у Кодексі законів про працю з практич-

ним коментарем від 1929 р. записано: «Згідно з арт.58 КЗП розмір винагороди визначається колективними й трудовими договорами» [15, с.89–90].

Прикладом локального нормативного акту того часу може бути Колективний договір Донвугілля та Шахтинсько-Донецького Окружного комітету Спілки гірників, де в розділі VI визначені позиції оплати праці, зокрема розроблено тарифну сітку для працівників [16, с.8–13].

Слід зазначити, що тарифні сітки та кваліфікаційні довідники були створенні в перші роки радянської влади з метою допомоги в колективно-договірному регулюванні оплати праці на підприємствах. Ще в 1918 р. робітники-металісти на Донбасі вперше профспілкою були розподілені на 3 групи і 5 категорій із визначенням ставки для кожної групи та категорії [17, с.51].

Однак у 30-ті роки було здійснено тотальний перехід від договірного регулювання оплати праці до її державного нормування. На нашу думку основною причиною таких змін були вольові дії керівництва країни, які зокрема виявлялися в рішеннях РНК СРСР про перехід до планування народного господарства у масштабі всієї країни. Та модель соціалізму, яка припускала наявність ринкових відносин, як це було у період НЕПу, була знищена і запроваджена нова – командна система управління народним господарством.

У джерелах з історії та права України вказується, що в 1931–1932 рр. нормування заробітної плати повністю перейшло до ведення центральних органів СРСР та республік. Колективні договори втратили характер тарифних угод: вони вже не встановлювали тарифні ставки та сітки, співвідношення між розрядами. Наркоматами було розроблено та введено нові тарифні сітки, розбиті на певну кількість розрядів, і це стало початком планового державного нормування заробітної плати робітників, з урахуванням різниці між працею кваліфікованою і некваліфікованою, між працею важкою та легкою тощо [18, с.305, 373–374]. У підручнику для юридичних шкіл (1944),

авторами якого є М.Г. Александров і Г.К. Москаленко, зазначається, що до 1933 р. заробітну плату на підприємствах встановлювали в основному в порядку колдоговірного регулювання, а після 1934 р. колективні договори не переукладалися та продовжували діяти тільки тією мірою, якою вони не були скасовані окремими законодавчими актами [19, с.102].

У післявоєнні роки продовжував існувати централізований порядок встановлення основних умов оплати праці. Однак за постановою Ради міністрів СРСР від 4.02.1947 р. відновилось укладання колективних договорів між адміністрацією підприємств і установ, з одного боку, та ФЗМК – з іншого боку. Однак у ці договори включалися системи заробітної плати, що були затвердженні урядом, тобто регулювання умов оплати праці відбувалося під контролем держави [20, с.49].

На початку 50-х рр. очевидними стали недоліки в організації заробітної плати, вони були пов'язані з відомчим різноб'єм у регулюванні оплати праці та безперервним збільшенням числа тарифних сіток і ставок, що приводило до порушення єдності в оплаті однорідних робіт [21, с.6–13].

Правове регулювання оплати праці в 60-ті рр. пов'язане зі спробою умонтування елементів економічного стимулювання в командно-адміністративну систему. У вересні 1965 р. на Пленумі ЦК КПРС було проголошено економічну реформу суть якої полягала у відступі держави від детальної регламентації заробітної плати і наданні підприємствам більших повноважень у цієї сфері. Так, згідно з Постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 04.10.1965 р. за № 729 «Про вдосконалення планування та посилення економічного стимулювання промислового виробництва» на підприємствах створювався з відрахувань із прибутку підприємств Фонд матеріального заохочення. Коштами цього фонду підприємства мали право розпоряджатися самостійно [22]. При цьому зберігався централізований порядок установаження державної тарифних ставок та окладів і загальних напрямів умов преміювання, однак розроблення та затвер-

дження преміальних положень, а також застосування встановлених умов оплати праці стало компетенцією підприємств на підставі прийнятого Положення про соціалістичне державне виробниче підприємство, яке було затверджено вказаною вище постановою [23]. Зокрема, згідно з постановою за № 729, компетенцією підприємств стає виплата з Фонду матеріального заохочення винагороди за підсумками роботи за рік, а підприємства у зв'язку з цим мають право розробляти відповідні положення [22].

Отже, у другій половині 60-х рр. мало місце поширення прав підприємств у сфері оплати та стимулювання праці, однак централізовані засади у регулюванні праці практично не були обмежені. Тобто не можна казати, що у цей період мав місце розвиток колективно-договірних відносин у сфері оплати праці зокрема.

На початку 70-х рр. в історії радянського трудового законодавства відбулася важлива подія, а саме було проведено його кодифікацію. У результаті кодифікації були прийняті 15.07.1970 р. «Основи законодавства Союзу ССР и союзних республік про працю», а 10.12.1971 р. Верховна рада УРСР прийняла Кодекс законів про працю УРСР, що був уведений в дію з 1.06.1972 р.

Так, статті 101 та 102 КЗпП УРСР від 1971 р. передбачалося як державне (централізоване) регулювання оплати праці, так і договірне (тобто локальне або децентралізоване) [24].

Зокрема О.І. Процевський, в одній зі своїх робіт, присвяченій аналізу ефективності норм інституту оплати праці саме в ці роки, зазначає, що в нормуванні заробітної плати має місце централізоване та децентралізоване визначення елементів, які в сукупності становлять системи оплати праці [25, с.80–82].

У середині 80-х рр. чинна система заробітної плати припинила відповідати завданням реалій життя. Така ситуація була пов'язана зокрема з тим, що поступово нівелювалася різниця в оплаті праці низькокваліфікованих і висококваліфікованих працівників, тобто йдеться про так звану «зрівнялівку»; були

обмежені можливості підприємства щодо розпорядження коштами, що були призначенні для заробітної плати. Фонд матеріального заохочення був слабо пов'язаний із кінцевими результатами діяльності трудового колективу, мали місце інші негативні явища [26, с.5–7].

Причини «зрівнялівки» в оплаті праці були пов'язані, перш за все, з відсутністю балансу між централізованим і локальним методами регулювання оплати праці, при цьому застосування централізованого методу було пріоритетним. Визріла необхідність у реформуванні трудового законодавства, зокрема інституту оплати праці.

XXVII з'їзд КПРС у 1986 р. висунув нове завдання про прискорення соціально-економічного розвитку країни. Загальнодержавна соціально-економічна реформа стосувалася у тому числі й реформування трудового законодавства. Перебудова трудового законодавства, зокрема в галузі оплати праці, передбачала прийняття нових нормативних актів. Значні зміни в правове регулювання заробітної плати були внесені Постановою ЦК КПРС, Ради міністрів СРСР і ВЦРПС № 1115 «Про удосконалення організації заробітної плати та уведення нових тарифних ставок і посадових окладів працівників виробничих галузей народного господарства» від 17.09.1986 р. [27].

Нові умови оплати праці були зв'язані з перебудовою організації заробітної плати на основі уведення нових тарифних ставок і посадових окладів за кошти, що зароблені трудовими колективами без державних дотацій за рахунок економії фонду заробітної плати. Перехід підприємств на нові умови оплати праці проводився поряд із переходом на самофінансування та повний госпрозрахунок, які визначалися уведеним у дію з 1.09.1988 р. Законом «Про державне підприємство (об'єднання)». У Законі про підприємство були закріплені нові положення щодо антизрівняльного підходу до заробітної плати, розширювалися права підприємств і трудових колективів [28].

Однак, за свідченням правознавців, перехід на нові умови оплати праці робився формально, він не привів до реальних змін у системі оплати праці, до різної оплати за різну працю [29, с.141–144].

Отже, у 80-ті роки реформування інституту оплати праці не привело до значних результатів, проте у той період були закладені засади правового регулювання оплати праці, в умовах ринкової економіки.

Проведене дослідження історичного досвіду колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні дає підстави для висновку, що співвідношення методів правового регулювання оплати праці на різних етапах історичного розвитку країни було не однако-вим. Для здійснення ефективного правового регулювання оплати праці необхідна наявність правової бази, яка відповідає економічним відносинам і містить норми, що враховують інтереси усіх учасників трудових відносин, а також оптимальне співвідношення методів правового регулювання оплати праці. Активний та позитивний розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин, зокрема у сфері оплати праці притаманний саме ринковій системі господарювання.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Булл]. – К. ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
2. Юридический энциклопедический словарь / [ред. А. Я. Сухарев]. – М. : Сов. энцикл., 1987. – 528 с.
3. Історія держави та права України : Академічний курс : в 2 т. Т. 2 / [ред. В. Я. Тація, А. І. Рогожина]. – К. : Видав. Дім «Ін Юре», 2000. – 580 с.
4. Кодекс законів о труде. – М. : Пролетаріат, 1920. – 48 с.
5. Каминская П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. – М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР., 1927. – 136 с.
6. Декрет Ради народних комісарів «Про введення єдиної трудової пайки в містах і

промислових центрах У.С.Р.Р.» : від 8.32.1919 р., № 94 // СУ УРСР. – 1920. – № 7. – Ст. 110.

7. Канторович Я. А. Коллективный договор / Я. А. Канторович. – Л. : Изд. Ленинград. Губернск. Совета профсоюзов, 1925. – 195 с.

8. Постановление СНК УСРР «О тарифной и финансовой политике» : от 23.09.1921 г., № 191 // СУ УССР. – 1921. – № 19. – Ст. 548.

9. Постановление СНК УСРР «О коллективных договорах и регулировании условий труда в частных и общественных предприятиях, хозяйствах и организациях» : от 17.01.1922 г., № 30 // СУ УССР. – 1922. – № 1. – Ст. 33.

10. Кодекс законів про працю : систематизований і кодифікований збірник чинних законів, постанов і об'язників про працю / склали В. Клейнберг, Н. Бас, Д. Бажанов. – Х. : Питання праці, 1929. – 326 с.

11. Зосин Е. Что надо знать рабочему о коллективном договоре / Е. Зосин ; [ред. проф. Е. А. Хмельницкого]. – Одесса : Изд-во «БИП», 1927. – 31 с.

12. Каминская П. Д. Советское трудовое право: обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде / П. Д. Каминская. – М. : Гострудиздат, 199. – 514 с.

13. Кодекс законов о труде. – [2-ое офиц. изд.]. – Х. : Юрид. изд-во наркомюста УССР, 1928 г. – 135 с.

14. Постановова РНК УСРР «Про нормування заробітної плати службовців в державних установах» : від 25.07.1925 р. // Зб. Уз. УССР. – 1925. – № 56. – Арт. 54.

15. Кодекс законів про працю : практичний коментар / склад. проф. Є. Данілова. – Х. : Юрид. вид-во наркомюсту УСРР, 1929. – 304 с.

16. Коллективный договор Донугля и Шахтинско-Донецкого окружного комитета Союза Горнорабочих. – Х. : Харьковдрук, 1928. – 80 с.

17. Горшенин К. П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год советской власти / К. П. Горшенин. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1939. – 100 с.

18. История государства и права Украинской ССР / [ред. Бабя Б. И., Таранова А. П., Терлецкого В. М.]. – К. : Наук. думка, 1976. – 759 с.
19. Александров Н. Г. Советское трудовое право : учеб. для юрид. школ / Н. Г. Александров, Г. К. Москаленко. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1944. – 217 с.
20. Постановление Совета Министров СССР «О заключении коллективных договоров на предприятиях» : от 4.02.1947 г., № 226 // Сб. законодат. актов о труде. – М. : Изд-во «Юрид. лит.», 1964. – 844 с.
21. Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы / С. С. Каринский. – М. : Гос. изд-во юрид. лит. 1963. – 210 с.
22. Постановление Совета Министров СССР «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства» : от 4.10.1965 г., № 729 // СП СССР. – 1965. – № 19–20. – Ст. 153.
23. Положение о социалистическом государственном производственном предприятии : утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР : от 4.10.1965 г., № 731 // СП СССР. – 1965. – № 19–20. – Ст. 155.
24. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322- VII // ВВР УРСР. – 1971. – 50.
25. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства : [монография] / А. И. Процевский. – Х. : Вища. шк., 1975. – 169 с
26. Кучма М. И. Оплата труда в новых условиях хозяйствования : [пособие для слушателей народных университетов] / М. И. Кучма. – М. : Знание, 1988. – 96 с.
27. Постановление ЦК КПСС Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усовершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» : № 1115 // СП СССР. – 1986. – № 34. – Ст. 179.
28. Закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік «Про державне підприємство (об'єднання)» : від 1.07.1987 р., № 7284–XI // ВВР України. – 1987. – № 26 (2412). – Ст. 385.
29. Лишиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 192 с.

*Гордеюк А. О. Історичний досвід колективно-договірної регулювання оплати праці / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 134–139 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2013\\_3\\_25.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_25.pdf)*

Виділено та досліджено історичні етапи розвитку колективно-договірної регулювання оплати праці в Україні. Проаналізовано доцільність застосування договірної методу в певних економічних умовах.

\*\*\*

*Гордеюк А.А. Исторический опыт коллективно-договорного регулирования оплаты труда*

Выделены и исследованы исторические этапы развития коллективно-договорного регулирования оплаты труда в Украине. Проанализирована целесообразность применения договорного метода в определенных экономических условиях.

\*\*\*

*Gordejuk A.A. Historical Experience of Collectively-Contractual Adjustment of Payment*

Pick out and investigative historical halting place to development collectively-agreed regulation payment of work in Ukraine. Expediency analyze to application of agreed method in definite economic conditions.