

Людмила Кузнецова

ІСТОРИЧНИЙ НАРИС ОПЛАТИ ПРАЦІ В СРСР

В основу зародження соціалістичного трудового законодавства було закладено принципи всесвітньої охорони праці та здійснювалися заходи з регуляції заробітної плати, встановлення її обов'язкового мінімуму і вирівнювання оплати праці чоловіків та жінок.

До моменту остаточного встановлення радянської влади, профспілки розгорнули тарифну діяльність. За період із квітня по жовтень 1917 р. було укладено 25 колективних договорів, які можна ще назвати тарифними угодами.

Переродження тарифів з угод до урядових постанов знайшло своє відображення в опублікованому в грудні 1918 р. Кодексу законів про працю. Його 7-ма стаття передбачала: “Умови праці в державних закладах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими центральною радянською владою в особі Народного Комісаріату Праці”. Активну участь у розробці положення про оплату праці, тарифів і ставок заробітної плати брали профспілки.

Ще до прийняття Кодексу 1918 р. радянська держава стала нормувати не тільки мінімум, але й максимум заробітної платні. Постановою НКП у січні 1918 р. вперше був встановлений мінімум заробітної плати у розмірі 9 крб. для дорослого чоловіка, 8 крб. для жінки та 6 крб. для підлітка. Декретом від 24 червня 1918 р. був установлений мінімум у розмірі 14 крб. 40 коп. на день та максимум – 20 крб. Декретом від 16 вересня того ж року мінімум для Києва був визнаний у розмірі 15 крб. 60 коп. на день, а в решті міст був встановлений поясний тариф [2, 21].

У зазначених вище документах уже чітко було визначено головні риси тарифної політики періоду “воєнного комунізму”: централізоване регулювання тарифів та тенденція до зрівняння оплати праці.

Значну роль у регулюванні трудових відносин на той час та наступні періоди відводилось колективному договору. В опублікованому 2 липня 1918 р. Положенні РНК РСФРР про порядок затвердження колективних договорів (тарифів) були встановлені ставки заробітної плати та умови праці, регламентувався зміст колективного договору; порядок прийому та звільнення робітників; нормування робочого часу та оплати праці робітників з обов'язковим врахуванням їхньої кваліфікації, важкості й складності роботи та інших умов праці. Активну участь при укладені колективного договору, в розробці положення про оплату праці, тарифів і ставок заробітної плати брали профспілки. Згідно Положення, проект колективного договору мав бути розроблений профспілкою і по досягненню згоди з підприємцем передаватися до Комісаріату праці на

реєстрацію та перегляд, затвердження із метою надання йому законної сили. За згодою договір міг бути затверджений Комісаріатом праці у запропонованій профспілкою редакції.

Кодекс законів про працю 1918 р. визначав, що умови праці в державних закладах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими центральною радянською владою, зокрема Народним комісаріатом праці, а умови праці на всіх підприємствах та у всіх господарствах регламентуються тарифними положеннями, відпрацьованими профспілками за згодою з керівниками або власниками підприємств та господарств, затверджених Наркомом праці. Ці положення за своєю природою були колективними договорами. Проте самої назви “колективний договір” у КЗпП 1918 року не було.

Рада Наркомпраці 17 червня 1920 р. затвердила “Загальне положення про тарифи” [2, 25]. Згідно параграфу 32 цього положення оплата всіх робітників та службовців і державних, і приватних підприємств відбувалася згідно тарифів, затверджених Народним комісаріатом праці. Усі постанови про порядок визначення розміру та способів оплати носили характер обов’язкових твердих норм. А у параграфі 72 зазначалася максимальна оплата, зокрема “будь-яка робота та завдання, виконані в межах норм виробітку, оплачуються згідно тарифної ставки та додатковій оплаті не підлягають”. Таким чином, додатковий заробіток при відрядній оплаті праці не мав перевищувати 100% від нормального заробітку.

Варто зазначити, що незважаючи на суворі обмеження воєнного періоду, низкою актів були передбачені заходи заохочення за ліпші показники праці. Серед них – Декрет від 8 червня 1920 р. “Про преміювання праці”, тимчасове положення про натуральне преміювання ” від 23 жовтня 1920 року [2, 67]. Загальне положення про тарифи 1920 р. посилювало роль профспілки, надавши їй більш широкі повноваження. Місцеві й центральні комітети профспілок могли вирішувати різні питання виробничого життя підприємства; регулювали правила внутрішнього трудового розпорядку, заробітної плати, преміювання та норм виробітку. Тоді ж були встановлені заохочувальні види оплати праці, відрядна та преміальна оплата праці. Була введена підвищена оплата для працівників найбільш важких галузей виробництва за принципом ударності [3, 32]. Також був збільшений мінімум заробітної плати, який не обкладався податком. У лютому 1919 р. постановою Наркомпраці УСРР була введена оплата в подвійному розмірі за понадурочні роботи.

За постановою Раднаркому УСРР від 8 березня 1919 р. “Про порядок затвердження тарифів для робітників та службовців, зайнятих на виробництві”, здійснювалося централізоване регулювання заробітної плати, яке контролювали з Наркомпраці УСРР. Цьому органу виконавчої влади належало право затверджувати тарифи, що формувалися “у

крайовому масштабі” [3, 38]. Колективний договір, як метод регулювання заробітної плати, і взагалі як метод регулювання умов праці, почав втрачати своє значення.

Декретом Всеукрревкому від 18 лютого 1920 р. та Постановою уповноваженого Наркомпраці РСФРР від 19 лютого та 4 березня 1920 р. на УРСР були розповсюджені єдині тарифи РСФРР, а Постановою від 30 листопада 1920 р. РНК УСРР було розповсюджено на Україну, прийняте РНК РСФРР від 17 червня 1920 р. “Загальне положення про тарифи” [2, 87]. У ньому надзвичайно ретельним чином було розроблено порядок оплати праці робітників та службовців усіх підприємств й установ країни. Зауважмо, що “Загальне положення про тарифи” за своєю суттю замінило норми КЗпП 1918 року в частині регулювання заробітної плати.

Проте зазначені вище спроби упорядкувати заробітну плату в умовах господарського розвалу та повного знецінення грошей не досягли мети. Тому вже з весни 1919 р. в УСРР розпочалися підготовчі роботи з натуралізації заробітної плати, бо саме на той час, як вважалося, натуралізація здатна була гарантувати реальну заробітну плату [1]. Ця робота гальмувалася відсутністю у тогочасній УСРР необхідних запасів продовольства та промислових товарів. Улітку 1919 р. вона взагалі була перервана у зв’язку з денікінською окупацією України. Робота з натуралізації заробітної плати була відновлена відразу ж після захоплення країни більшовиками й остаточної поразки білогвардійського руху. Декретом РНК УСРР від 6 квітня 1921 р. для робітників та службовців був уведений єдиний трудовий пайок. Наприкінці 1920 р. натуроплата в УСРР стала переважаючою формою оплати праці. Заохочувальні види оплати праці також набули натурального виразу, їх застосування ширилося Україною. Особливо великого значення набуло натуральне преміювання. Так “Тимчасове положення про натуральне преміювання”, котре регламентувало питання натуралізації в цілому, було прийнято РНК РСФРР 23 жовтня 1920 р. і введено в дію на території УСРР постановою Раднаркому України від 4 грудня 1920 р.

Важливе значення на той час мала Постанова Раднаркому УСРР від 23 вересня 1921 р. “Про тарифну та фінансову політику”, прийнята у відповідності з постановою Раднаркому РСФРР. У ній, зокрема зазначалося: “Встановлення тарифної ставки повинно виходити з положення: мінімум оплати – мінімум праці. Збільшення оплати повинно бути пов’язано прямо і безпосередньо із збільшенням виробництва, зі ступенем участі працівника в підвищенні виробництва” [1].

У 1919-1920 рр. до трудового законодавства, зокрема, до КЗпП, були внесені суттєві зміни, викликані, як зазначалося тоді, “станом воєнного комунізму”. У зв’язку з відсутністю достатніх матеріальних коштів для оплати праці за кількістю та якістю, неможливо було повністю привести в життя принцип особистої матеріальної зацікавленості в організації праці.

Найважливіші господарські завдання в період воєнного комунізму вирішувалися на основі трудового ентузіазму робітників, які “свідомо розуміли, що трудовий героїзм необхідний для соціалістичній Батьківщині не менше, ніж героїзм на фронті” [2, 91]. Водночас господарські завдання доводилося вирішувати шляхом запровадження трудової мобілізації та милітаризації виробництва, що характеризувало посилення державного примусу для залучення до праці та підтримання дисципліни праці передовсім серед непрацюючих осіб та серед решти працюючих.

Надалі більшість із зазначених заходів дисциплінарного характеру було згруповано та законодавчо закріплено в деяких статтях Загального положення про тарифи від 17 червня 1920 р., в Декреті РНК про роботу дисциплінарних товариських судів від 14 листопада 1919 р. та в Декреті РНК про боротьбу з прогулами від 27 серпня 1920 р. [5, 136].

Кодекс Законів про працю 1922 року [6] закріпив та розвинув основні принципи нового порядку регулювання заробітної плати, затвердив державний мінімум оплати праці. Ст. 58 КЗпП встановила договірне регулювання праці: “розмір винагороди найнятого працівника за його праці визначається колективним та трудовим договором”. Згідно із загальними принципами мінімуму колективні та індивідуальні угоди про умови праці робочої сили не могли зменшувати рівня гарантій, встановлених на захист інтересів працюючих за наймом. За статтею 60 Кодексу 1922 р., оплата понаднормових робіт відбувалась у полуторному розмірі за перші дві години та в подвійному розмірі за наступні години.

У грудні 1923 р. був скасований максимум заробітної плати і замість нього була введена система спецставок та особових фондів, в яких поєднувалися договірне та тарифне регулювання праці. А з 1925 р. почалося переведення державних установ на систему твердих окладів.

У період 1927-1928 років була проведена тарифна реформа згідно з рекомендаціями VII з'їзду профспілок. Ця реформа, проте, не отримала достатньо широкого впровадження в життя у зв'язку з прийняттям першого п'ятирічного плану розвитку економіки СРСР.

На початку 1930-х років політику в сфері заробітної плати і створення відповідного законодавства визначали два основних моменти: здійснення принципу оплати праці в залежності від кваліфікації та виробітку робітника, а також – планування державних фондів заробітної плати кожному підприємству. У країні був взятий курс на розповсюдження відрядної та прогресивної оплати праці, запровадження різних фондів заохочення “передовиків” виробництва [5, 201]. Із цією метою на початку 1930-х років була проведена нова тарифна реформа, яка потягла за собою зміни в законодавстві про працю. При цьому рівень заробітної плати гарантувався лише у випадку виконання існуючих норм виробітку з належною якістю. За невиконання норм із причин, які не залежали від працівника, йому

гарантувалася виплата $\frac{2}{3}$ заробітку; в разі простою не з вини працівника йому виплачувалось від $\frac{1}{2}$ до $\frac{2}{3}$ почасової тарифної ставки, а в разі браку здійснювалася оплата по заниженим розцінкам, або в розмірі $\frac{2}{3}$ почасової тарифної ставки в разі повного браку, допущеного не з вини працівника. У частині преміювання законодавство виходило з того, що премія не могла бути видом постійної гарантованої доплати до нормальної заробітної плати.

У зв'язку із запровадженням економії було переглянуто питання про матеріальну відповідальність робітників та службовців за шкоду, заподіяну підприємству. Згідно постанови ЦВК та РНК СРСР від 12 червня 1929 р. “Про майнову відповідальність робітників та службовців за шкоду, заподіяну ними наймодавцю”, робітники та службовці притягалися до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну наймодавцю під час виконання службових обов'язків, у розмірі дійсної шкоди, але не більше $\frac{1}{3}$ своєї тарифної ставки, якщо шкода викликана недбалістю або порушенням закону, правил внутрішнього трудового розпорядку, спеціальних інструкцій або розпоряджень наймодавця. У постанові перераховувались і конкретні випадки, коли робітник притягався до обмеженої відповідальності за: пошкодження, знищення або втрату матеріалів та виробів, нестачу грошових коштів, втрату документів, повне або часткове знецінення документів, нестачу матеріальних цінностей. Проте цією ж постановою була встановлена і повна відповідальність у межах повного розміру шкоди і без обмежень у заробітній платі.

У передвоєнний час велика увага була приділена безперервному трудовому стажу, який відігравав роль під час призначення допомоги в разі тимчасової непрацездатності; при нарахуванні пенсії та задля зміцнення трудової і виробничої дисципліни, підвищення ефективності праці. До такого стажу входив не тільки період праці на даному підприємстві або в установі, але й стаж в тому випадку, якщо робітник або службовець переходив з одного підприємства на інше на підставі розпорядження адміністрації господарського органу. Із цією метою були запроваджені заходи морального стимулювання, до яких варто віднести нагороди медалями “За трудову доблесть” та “За трудову відмінність”. Окрім того, 27 грудня 1938 р. Указом Президента Верховної Ради СРСР була запроваджена вища ступінь трудової відмінності – звання Героя Соціалістичної Праці.

Указ Президії Верховної Ради СРСР від 19 жовтня 1940 р. “Про порядок обов'язкового перевodu інженерів, техніків, майстрів, службовців та кваліфікованих робітників з одних підприємств або установ на інші” уповноважив народних комісарів СРСР переводити в обов'язковому порядку робітників певної категорії та кваліфікації з одного підприємства на інше, з однієї місцевості в іншу.

Зокрема в Указі підкреслювалося, що переведення не повинно призводити до якого-небудь матеріального збитку особи, яка переводиться,

і тому встановлював такі грошові виплати при переводі: а) оплату вартості проїзду до нового місця роботи самого працівника та членів його сім'ї; б) оплату вартості провозу майна; в) добові за час перебування в дорозі; г) заробітну плату за час перебування в дорозі та ще додатково за шість днів; д) одноразову допомогу для облаштування на новому місці – у розмірі від трьох-, чотирьохмісячної заробітної плати особі, яка переводилася, рахуючи за старим місцем роботи та в розмірі 1/4 місячної заробітної плати цього працівника на кожного члена сім'ї, який від'їжджав разом із ним.

Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1941 року “Про режим робочого часу робочих та службовців у воєнний час”, який надав директорам підприємств промисловості, транспорту, сільського господарства та торгівлі право встановлювати з дозволу Раднаркому СРСР обов'язкові понаднормові роботи тривалістю від одного до трьох годин на день. У тому ж Указі було встановлено, що оплата обов'язкових понаднормових робіт повинна здійснюватися в полуторному розмірі.

Разом із тим, виникло дилемне питання про те, чи розповсюдиться ця норма оплати тільки на понаднормові роботи, що проводилися згідно Указу від 26 червня 1941 р., чи й на інші понаднормові роботи, дозволені профспілковими організаціями в попередньому порядку? На практиці профспілкових та господарських організацій було встановлено, що після видання згаданого Указу оплата понаднормових робіт у полуторному розмірі повинна застосовуватися до всіх понаднормових робіт, незалежно від порядку їх виконання. Вважалося, що немає ніяких підстав сплачувати в подвійному розмірі менш важливі понаднормові роботи, дозволені профспілковими організаціями, та оплачувати в полуторному розмірі особливо необхідні та важливі понадурочні роботи, що проводились за рішенням Раднаркому СРСР. Надалі постало питання: чи підлягає в полуторному розмірі оплата тільки перших трьох годин понаднормових робіт або також і наступні години? На практиці це питання було вирішено в тому розумінні, що після видання Указу від 26.06.1941 усі години понаднормових робіт, незалежно від їхньої тривалості, оплачувалися в однаковому полуторному розмірі [8, 98].

Питання про розмір оплати за роботу у вихідні дні залишалося протягом певного часу нез'ясованим. Адміністрація деяких підприємств та установ вважала, що робота у вихідні дні – це різновид понаднормових робіт і тому вона повинна сплачуватися також у полуторному розмірі. Противники цього підходу вважали, що, оскільки в ст. 60 Кодексу законів про працю проводиться розмежування між оплатою понаднормових робіт та оплатою робіт у вихідні дні, робота в вихідні дні повинна, як і раніше, оплачуватися у подвійному розмірі [8, 105].

На з'ясування і роз'яснення цього питання була ухвалена Постанова Раднаркому СРСР від 4 липня 1942 р., згідно з якою інженерно-технічні

працівники цехів (майстри, механіки, технологи, начальники відділень, диспетчера, планувальники, цехові конструктори, нормувальники) за кожний відпрацьований ними вихідний день отримували полуторну або подвійну норму. Це було прийнято як принципове рішення, внаслідок якого оплата робіт у вихідні дні у подвійному розмірі мала вважатися такою, що зникає. Таким чином, і понаднормові роботи, і робота у вихідні дні на той час оплачувалася в полуторному розмірі.

Варто зазначити, що з ненормованим робочим днем оплату за роботу у вихідні дні отримували лише інженерно-технологічні працівники цехів. Решта заводського керівництва, – як-то директор заводу, головний інженер, начальник цеху, – ніякої грошової компенсації за роботу у вихідні дні не отримував.

Робітники і службовці, залучені до трудової повинності, винагороду за роботу отримували від тих організацій, для яких вона виконувалася. Оплата за місцем постійної роботи могла бути збережена за ними в кожному окремому випадку за рішенням Раднаркому СРСР, але не більше 50% ставки, отримуваної ними на підприємстві чи в установі. При мобілізації на оборонні роботи заробітна плата за місцем постійної роботи не зберігалася, згідно Постанови РНК СРСР від 10 серпня 1942 р. [8, 302]. В той час як постійним робітникам та службовцям у разі призову до Червоної Армії виплачувалася допомога в розмірі середнього заробітку за 12 робочих днів, для тимчасових працівників, сезонників, будівельників були встановлені винятки з цього правила. Ці винятки зводилися до того, що робітники та службовці, які відпрацювали не більше шести днів, не отримували взагалі допомоги в разі призову до Червоної Армії; відпрацювавши від шести днів до одного місяця – отримували допомогу в розмірі заробітку за шість днів; і тільки ті, які відпрацювали більше шести місяців отримували допомогу в повному розмірі, тобто середній заробіток за 12 робочих днів.

У зв'язку з цим ВУЦВК роз'яснив, що при підрахунку заробітної плати для обчислення розміру компенсації за невикористану відпустку робочими та службовцями, які виконували роботи в порядку трудової повинності, час перебування на цих роботах був зарахований. Тобто середній заробіток підраховувався лише за час фактичного перебування на даному підприємстві або в установі протягом останніх 12 місяців роботи, згідно Постанова ВУЦВК, затвердженої РНК СРСР 18 листопада 1942 р. [8, 306].

Це роз'яснення застосовувалося також до службовців, які при мобілізації на сільськогосподарські роботи зберегли за місцем служби 50% окладу на підставі постанови РНК СРСР та ЦК ВКП(б) від 13 квітня 1942 р.

Під час радянсько-німецької війни, у зв'язку із нальотом ворожої авіації не тільки на прифронтові, але й на тиллові міста, набула поширення оплата простоїв, викликаних оголошенням повітряної тривоги.

Профспілкові та господарські організації вважали, що подібні простої повинні оплачуватися так само, як і інші простої, що відбулися не з вини працівника. Це означало, що за час простою внаслідок повітряної тривоги працівнику виплачувалася заробітна платня в розмірі половини тарифної ставки погодинника відповідного розряду. Якщо такий простій відбувався в металургійній, гірничій або коксовій промисловості, то оплата здійснювалася у розмірі двох третіх тарифної ставки (ст. 68 Кодексу законів про працю) [9, 205].

Стосовно випадків запізнення на роботу, викликаного повітряною тривоною, то вони, звичайно, вважалися такими, що відбулися з поважних причин. Проте час до моменту початку роботи в таких випадках не оплачувався.

Ще постановою Раднаркому РСФРР від 22 квітня 1935 р. було визнано за необхідне широке впровадження в лікарняну практику науково перевірених у медицині методів переливання крові. Донорство було визнано корисною суспільною функцією та добровільним актом. На підприємстві, установі та навчальному закладі, де працювали або навчалися донори, був покладений обов'язок відпускати їх для відповідних процедур за розкладом, попередньо повідомленому лікарняною установою, а також, у невідкладних випадках, за спеціальним викликом лікарняного закладу. За час перерви в роботі, що відбулася внаслідок виконання донорських функцій, донори на підставі довідки лікарняного закладу, що використовувала їхню кров, зберігався заробіток.

В умовах воєнного часу донорство набуло виключного значення та широко розповсюдилося по всій країні. Постановою від 4 серпня 1941 р. Раднарком СРСР підтвердив правило про збереження середнього заробітку за донорами, які викликалися в робочий час лікарняної установою.

Із 1947 р. відновилася перервана війною практика укладення колективних договорів між адміністрацією підприємства та фабзаводками на підставі постанови Ради Міністрів СРСР від 4 лютого 1947 р. Таке відновлення практики укладення колективних договорів було викликане обставинами, що склалися в післявоєнний час та були спрямовані на забезпечення виконання виробничих планів, підвищення відповідальності господарських й профспілкових організацій за поліпшення матеріально-побутових умов та культурного обслуговування робітників і службовців. Характерною особливістю колективних договорів тогочасного періоду було зменшення долі нормативних положень й розширення конкретних зобов'язань виробничого характеру. Тобто зміст колективного договору змінювався у бік збільшення зобов'язуючих умов, оскільки багато питань умов праці та заробітної плати почали регулюватися в нормативному порядку.

Із метою подальшого зростання продуктивності праці і закріплення кадрів на виробництві за деякими провідними професіями у найважливіших

галузях економіки в 1947 р. були встановлені різноманітні заходи заохочення. Так, наприклад, Рада Міністрів СРСР 10 вересня 1947 р. прийняла Постанову “Про переваги та пільги для підземних робітників, керівників та інженерно-технічних працівників вугільної промисловості та будівництва вугільних шахт” [9, 310]. Постанова передбачала цілу низку пільг, як-то: із забезпечення допомогою в разі тимчасової непрацездатності та пенсійного забезпечення; виплати щорічної одноразової винагороди за вислугу років; зменшення плати за навчання дітей в гірничих навчальних закладах; присвоєння працюючим, які відпрацювали на підземних роботах не менше десяти років та мали особливі заслуги, звання “Почесний шахтар”. Для працівників провідних професій, зайнятих у металургійній, хімічній промисловості, геології та інших галузях виробництва, були встановлені аналогічні заходи заохочення.

5 грудня 1946 р. Рада Міністрів СРСР ухвалила Постанову про створення фонду директора на промислових підприємствах. Частину цього фонду керівник підприємства мав право витрачати на поліпшення культурно-побутового обслуговування працівників підприємства, видачу індивідуальних премій, придбання путівок у санаторії та будинки відпочинку, надання одноразової допомоги працівникам.

На XX з’їзді КПРС 1956 р. було звернуто увагу на великі недоліки в організації заробітної плати. Відзначалося, що тарифна система через невідповідність вимогам підвищення продуктивності праці втратила своє регулююче значення і в підсумку впливала на зменшення темпів зростання виробництва праці. Однією з причин слабкої організації заробітної плати було те, що ВЦРПС та ЦК профспілок “... перестали займатися безпосередньо питаннями праці та заробітної плати” [10, 49]. Отже, була поставлена вимога створення спеціального органу, який би міг займатися безпосередньо питаннями праці та заробітної плати. Таким органом став Державний комітет праці та заробітної плати. Створення Комітету передбачало подальше встановлення державного контролю та забезпечення єдності у регулюванні основних питань праці та заробітної плати в різних галузях економіки і різних районах країни. У Положенні про Держкомітет праці зазначалося, що всі важливі питання праці та заробітної плати приймаються спільно з ВЦРПС.

Згідно з постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР та ВЦРПС від 8 вересня 1956 р., на 33% була підвищена заробітна платня низькооплачуваним робітникам і службовцям.

У 1959-1961 рр. у ході впорядкування заробітної плати у виробничих галузях була підвищена мінімальна заробітна платня, а з завершенням упорядкування стало можливим підвищення мінімуму заробітної плати у всіх галузях економіки. Законом СРСР від 11 грудня 1964 р. був встановлений мінімум заробітної плати в 40-50 крб. на місяць. Верховна

Рада СРСР 7 травня 1960 р. прийняла Закон “Про завершення переведу в 1960 р. всіх робітників та службовців на семи-шестигодинний робочий день”. Цим Законом Верховна Рада СРСР погодила розроблені ЦК КПРС, Радою Міністрів СРСР та ВЦРПС заходи по скороченню робочого часу та упорядкуванню заробітної плати. Було встановлено для всіх робітників і службовців робочий день тривалістю не більше семи годин, а для працівників провідних професій, зайнятих на підземних роботах робочий день тривалістю не більше шести годин.

Прийняття 10 грудня 1959 р. постанови Ради Міністрів СРСР “Про обмеження сумісництва по службі” було спрямовано на вдосконалення організації праці робітників і службовців, упорядкування оплати їхньої праці.

Згідно з постановою ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР від 4 жовтня 1965 р. “Про вдосконалення планування та посилення економічного стимулювання промислового виробництва” ВЦРПС прийняв участь у підготовці заходів з упорядкування резерву міністерств та відомств для надання фінансової допомоги підприємствам та господарським організаціям у розробці та затвердженні Типового положення про преміювання працівників промисловості. Цією ж постановою директорам підприємств надано право за згодою з профспілками перерозподіляти кошти між фондом матеріального заохочення та фондом соціально-культурних заходів та житлового будівництва. Практичне значення цієї постанови полягало в тому, що вона передбачала важливі заходи, спрямовані на створення матеріальної зацікавленості працівників не тільки в результатах їхньої індивідуальної праці, але й в суспільних наслідках роботи підприємства, адже цим досягалося збільшенням коштів, що залишалися в розпорядженні підприємства з отриманого прибутку, утворення на підприємствах особливих фондів заохочення, підвищення на цій підставі премій у загальному заробітку працівників.

На початку “брежнєвського періоду” було ухвалено низку нормативних положень, спрямованих на підвищення мінімуму заробітної плати до 60 крб. на місяць робітникам і службовцям усіх галузей. Окремим категоріям робітників постановою ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР від 26 вересня 1967 р. було передбачено підвищення тарифних ставок до 70 крб. на місяць. Значно було розширено пільги для осіб, які працювали у районах Крайньої Півночі та місць, які прирівнювалися до нього. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 14 березня 1967 р. був введений п’ятиденний робочий тиждень. До 15 робочих днів була збільшена тривалість відпустки всім робітникам та службовцям, які раніше мали відпустку загальною тривалістю 12 робочих днів.

Таким чином, можна зробити висновок, що бурхливий розвиток трудового законодавства в післявоєнний період підготував сприятливі умови для здійснення повної кодифікації законодавства про працю – кодифікації

загальних всесоюзних норм про працю робітників та службовців в єдиному зведеному законодавчому акті – Основах законодавства Союзу РСР та союзних республік. Вони включали в себе керівні норми для всієї системи радянського трудового законодавства, забезпечували єдність усього законодавства СРСР та союзних республік про працю.

За час після прийняття Основ законодавства про працю з'явилася ціла низка нових нормативних актів, що регулювали умови праці кожної категорії робітників та службовців за певних умов. Серед основних документів: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. “Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах”, Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. “Про умови праці тимчасових робітників та службовців”. З метою підвищення продуктивності праці і відповідальності керівників для інженерно-технічного персоналу були затверджені положення про атестацію працівників.

Директивами XXV з'їзду партії було передбачено удосконалення умов праці та її оплати. Держкомпраці та Президії ВЦРПС 3 жовтня 1975 р. затвердив “Рекомендації з організації нормування праці та встановлення нових та зміни діючих норм виробітку, часу обслуговування у виробничих галузях господарства”. Адміністрація підприємств та ФЗМКС отримали право на матеріальне стимулювання робітників та службовців за перехід на роботу за технічно обумовленими нормами виробітку; за їх виконання та перевиконання, за час обслуговування; робітників, службовців та інженерно-технічний персонал – за сумісництво професій та посад, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконаних робіт; підвищення порівняно з плановою продуктивністю праці на підставі розроблених організаційно-технічних заходів та зменшення чисельності персоналу при збереження обсягу виконаних робіт.

XXV з'їзд КПРС схвалив та рекомендував до застосування Типові положення про виробничі бригади та бригадира, що закріпили основні принципи участі працюючих у вирішенні питань нормування, організації оплати праці та розподілу винагороди за умов трудової участі кожного працівника.

Із метою всебічного посилення стимулювання всього колективу робітників та службовців до підвищення продуктивності праці та зацікавлення окремих працівників у збільшенні трудового внеску кожного в загальний підсумок роботи підприємства 8 червня 1977 р. Держкомпраці СРСР спільно з ВЦРПС прийняли постанову “Про затвердження рекомендацій про порядок та умови виплати працівникам підприємств та організацій народного господарства винагороди за спільний результат роботи по підсумках року”. 10 грудня 1983 р. Держкомпраці СРСР та ВЦРПС прийняли нові рекомендації, в яких, порівняно з попередніми, не тільки виплачувалася винагорода, але й визначалося коло осіб, які мають

право на отримання винагороди, а також – умови збереження безперервного трудового стажу роботи, залежно від якого визначався розмір винагороди.

Регулювання заробітної плати робітників та службовців в Україні та СРСР здійснювалося у відповідності до принципів та методів, проголошених Конституцією СРСР та Конституцією УРСР.

Стаття 36 Конституції УРСР встановлювала, що згідно з Конституцією СРСР праця робітників та службовців оплачується за їх кількістю та якістю. Заборонялося будь-яке зменшення розмірів оплати праці в залежності від статі, віку, раси та національної приналежності. Принцип оплати праці дозволяв державі здійснювати контроль за ступенями праці та споживання.

Разом із тим працівнику гарантувався мінімальний розмір заробітної плати. Згідно зі статтею 95 Кодексу законів про працю УРСР місячна заробітна платня робітника або службовця не могла бути нижчою встановленого державою мінімального розміру. Так, згідно Постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 26 вересня 1967 р. із 1 січня 1968 р. мінімальний розмір заробітної плати робітників і службовців у всіх без винятку галузях економіки був встановлений у розмірі 60 крб. на місяць. У 1980 р. він становив 70 крб., а 1985-му – 80 крб. на місяць. Якщо працівник пропрацював неповний місяць, то мінімальний заробіток визначався пропорційно відпрацьованому часу.

Виплата винагороди за працю провадилась у грошовому виразі. В окремих випадках, за бажанням працівника, оплату праці можна було провести частково в натуральній формі, що було характерно для кінця 1980-х – початку 1990-х років.

В основі правового регулювання заробітної плати лежав також принцип диференціації, в залежності від професійної освіти та рівня кваліфікації працівника, умов та змісту праці. Стаття 37 Основ законодавства про працю закріпила принципове положення про те, що нормування заробітної плати здійснюється державою за участю профспілкових органів. В умовах “соціалістичного господарювання” заробітна плата регулювалась у масштабах всієї країни централізовано. Це забезпечувало єдність державної політики в галузі оплати праці. Функції по регулюванню заробітної плати здійснювались спеціально уповноваженими державними органами разом або за згодою з профспілковими органами. Основні питання оплати праці вирішувались спільними постановами ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР та ВЦРПС.

У державному нормуванні праці велика роль належала Раді Міністрів СРСР, яка затверджувала тарифи, встановлювала порядок створення та виконання фондів матеріального заохочення, запровадження систем заробітної плати, правил розробки та заміни діючих норм виробітку та норм часу.

До компетенції Ради Міністрів України належало встановлення тарифних ставок, сіток та схем посадових окладів щойно створених підприємств, установ, організацій, для яких не було затверджених тарифних ставок.

Значну роль з урегулювання оплати праці проводив Державний комітет із питань праці та соціальних питань СРСР, який видавав постанови, інструкції та роз'яснення з різних питань оплати праці та забезпечував дотримання чинного законодавства про працю. Найбільш важливі постанови та роз'яснення Держкомпраці СРСР приймав спільно або за згодою з ВЦРПС. Певні права в галузі оплати праці надавалися міністерствам та відомствам УРСР. Крім централізованого методу велику роль відігравало і колективно-договірне регулювання заробітної плати.

Праця робітників та службовців за радянських часів оплачувалась почасово або відрядно. Відрядна оплата була індивідуальною та колективною.

Для посилення матеріальної заінтересованості робітників і службовців у виконанні та перевиконанні виробничих планів, підвищенні ефективності і рентабельності виробництва, у зростанні продуктивності праці, поліпшенні якості продукції та економії ресурсів запроваджувалася почасово-преміальна і відрядно-преміальна системи оплати праці. Встановлення почасової або відрядної системи оплати праці, а також затвердження положень про преміювання робітників і службовців проводились адміністрацією підприємства, організації за погодженням з фабричним, заводським, місцевим комітетом профспілки.

Про запровадження нових або зміну чинних умов оплати праці адміністрація підприємства, організації, згідно ст. 103 КЗпП УРСР, зобов'язана була повідомити робітників та службовців не пізніше як за два тижні до їх запровадження.

На додаток до системи оплати праці встановлювалася винагорода робітникам і службовцям підприємств за підсумками річної роботи з фонду, утвореного за рахунок прибутку, одержаного підприємством чи організацією. Розмір винагороди визначався з урахуванням результатів праці робітника або службовця і тривалості його безперервного стажу роботи на підприємстві. Тобто в основі оплати праці велике значення мав безперервний трудовий стаж, який на сьогодні втратив своє юридичне значення.

В цілому в СРСР оплата праці спиралася на три основні елементи: тарифну систему, норму праці та форму оплати праці.

Тарифна система була основною частиною державного нормування оплати праці. Вона розроблялася та затверджувалася централізовано. До її елементів потрібно віднести: Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників, тарифні ставки, схеми посадових окладів, які затверджувалися на державному рівні. Саме така централізація в

регулюванні оплати праці, відсутність диференційованого підходу до оплати на практиці призвели до зрівняння в оплаті праці та зменшення стимулу до праці багатьох працівників.

Джерела та література

1. Абол Р. Тарифная система в СССР / Р. Абол // Трудовое право. – №19(25). – 2005. – С. 36-41.
2. Войтинский И. Трудовое право: Учебное пособие для вузов (краткий курс советского права). – 2-е доп. изд. И. Войтинский. – М.: Юрид. издат, 1928. – 128 с.
3. Волкова О. История развития советского трудового законодательства: Учебное пособие (Всесоюз. юрид. заочный институт) / О. Волкова. – М.: ВЮЗИ, 1986. – 62 с.
4. Вопросы гражданского и трудового права периода Великой Отечественной войны / под. Ред. И. Голякова. – М. – 1944. – 200 с.
5. Вопросы советского государства и права 1917-1957 гг. / под ред. П. Орловского, И. Павлова. – М.: Академия наук СССР, 1957. – 432 с.
6. Кодекс законов о труде УССР. Офиц. текст. – К.: Политиздат Украины, 1972. – 122 с.
7. Сборник важнейших постановлений по труду. Изд-во 1-2 / составитель В. Скалабан. – Ростов на Дону: Молот, 1932. – 192 с.
8. Сборник постановлений об отпусках. – Ростов на Дону: Ростовское областное ведомственное издательство, 1940. – 140 с.
9. Сборник документов и материалов по вопросам труда в период Великой Отечественной Войны (22.06.1944 – январь 1944). – М., 1944. – 378 с.
10. Сборник по истории советского государства и права УССР / под. ред. С. Фунса – Х.: Харьковский государственный университет, 1954. – 159 с.

Олександр Хуткий

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОДАТКОВІ ПРАВОПОРУШЕННЯ В УКРАЇНІ (питання вдосконалення)

Однією із важливих сфер правового впливу на суспільні відносини в державі, які визначають надходження коштів від платників до бюджетів у формі податків і зборів, є регулювання відповідальності за порушення податкового законодавства.

У сучасній Україні актуальним є розв'язання проблем вдосконалення чинного законодавства стосовно відповідальності за вчинення податкових правопорушень. Це стосується і суб'єктів господарювання різних форм власності, і фізичних осіб, які займаються підприємницькою діяльністю, і громадян, які є платниками податків, і посадових осіб контролюючих органів.

На сьогодні законодавчою базою з цих питань є Конституція України, Податковий кодекс України, Кодекс України “Про