

РОЗДІЛ 1

ІСТОРИКО-ПРАВОВІ ТА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИНИКНЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Формування та становлення інституту оплати праці в дореволюційний період

На сучасному етапі розвитку національного трудового права побудова ефективної правової моделі ринкових трудових відносин неможлива без відповідного реформування інституту оплати праці, який, здебільшого, сьогодні ще опирається на ті принципи, що були закладені у радянський період. І хоча протягом 90-х років минулого сторіччя були спроби їх скорегувати у бік пристосування до ринкових механізмів, усе ж таки ця проблема до кінця не вирішена. Сьогодні стає цілком очевидним, що переорієнтація оплати праці на функціонування в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки є неможливою без науково-теоретичного дослідження генезису цього складного правового явища. Надалі у монографії досліджується інститут оплати праці у сучасному розумінні, а саме як система норм трудового права, що регулюють однорідні та взаємопов'язані відносини організації заробітної плати між найманим працівником(ами) та роботодавцем(ями) згідно з чинним законодавством, актами соціального діалогу та локальними нормативними актами. Але пройшло багато часу перш ніж окремі норми з оплати праці сформувалися у відповідний інститут.

Насамперед, слід відзначити, що інститут оплати праці зароджується у XIX сторіччі, в умовах формування буржуазних ринкових відносин у Російській імперії, до складу якої входила більшість українських земель.

До початку XIX століття в Україні правове становище вільнонайманих робітників визначалося нормами магдебурзького права і цеховими статутами. Цехова система об'єднання ремісників середньовічної Європи була для Росії абсолютно непридатною. Це об'єднання носило фіскальний характер і не мало на меті захистити корпоративні інтереси ремісників¹. Указом 1724 року встановлювався максимум заробітної плати на казенних підприємствах. Нормативні акти 1741 року для суконних і деяких інших підприємств передбачали крім іншого й оплату прогулів із вини підприємства, стягування штрафів за неналежну роботу, за запізнення та неприсутність, установлювали максимум зарплати, строки виплати (“исправным” (рос. мова) – щотижня виплачувати 75 % заробітку, а наприкінці місяця здійснювати повний розрахунок). Окремі питання регулювання оплати праці ремісників були викладені в “Грамоте на права и выгоды городам Российской империи” (рос. мова) Катерини II від 21 квітня 1785 р. “Мастер с подмастерьем договорится о платеже не выше и не ниже, как в котором году сход ремесленных единожды о том приговор учинит... ремесленные мастера должны платить подмастерьям своим в определенное время, под опасением пени, если на них жалоба будет, в ремесленную казну” (рос. мова)². Дослідники того часу вважають, що винагороду за працю в епоху цехового устрою не можна ототожнювати із заробітною платою, оскільки винагорода визначалась односторонньо – корпорацією майстрів³. Із початком промислового перевороту пов'язана поява першого фабричного закону загального характеру – “Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими по найму” (рос. мова) від 24 травня 1835 року⁴. Протягом першої половини XIX ст. у процесі формування робітничого класу працівники отримали перші нормативні акти, що дуже обмежено і частково регулювали їхнє становище на виробництві. У пореформеній Російській імперії розвиток промисловості та зростання робітничого руху зумовили прийняття низки законодавчих актів, що поклали початок формуванню фабрично-трудового

¹Васильев А.В. Законодательство и правовая система дореволюционной России: [учебное пособие

для вузов] / А.В. Васильев: под ред. С.А. Комарова. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

²Российское законодательство X-XX веков в 9-ти томах. – Том 5. Законодательство периода расцвета абсолютизма. – М.: Юр. лит., 1987. – С. 110.

³Энциклопедический словарь [ред. Ф.А. Брокгауза, И.А. Ефрона]. – С.-Петербург, 1894. – Т. XII. – С. 284.

⁴Історія держави і права України: [підручник] / [В.Я. Тацій, А.Й. Рогожин, В.Д. Гончаренко]: за ред. В.Я. Тація, А.Й. Рогожина, В.Д. Гончаренка. – К.: Концерн “Видавничий дім “Ін Юре”, 2003. – Т. 1. – С. 368.

законодавства, зокрема, “Положення про гірничозаводське населення казенних гірничих заводів відомства Міністерства фінансів” від 8 березня 1861 р., “Правила про наймання робітників” 31 березня 1861 р., Закон “Про малолітніх працюючих на заводах, фабриках і мануфактурах” 1 червня 1882 р. та інші¹. Із червня 1886 р. прийнято Закон Російської імперії “Про затвердження проекту правил про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні стосунки фабрикантів і робітників” та “Правила про наймання робітників на фабрики, заводи і мануфактури”. У цих нормативних актах робилася спроба врегулювати питання заробітної плати, штрафів, житлових умов. Ними передбачалося, по-перше, укладання договору найму із записом його умов у розрахунковій книжці, яка видається не пізніше ніж за сім днів із дня допуску робітника до роботи. У розрахунковій книжці, крім загальних відомостей, вказувався розмір заробітної плати, підстави її нарахування і строки, записи про стягнення, витяги із постанов, законів та правил внутрішнього трудового розпорядку (п. 134 Особливих правил про взаємні стосунки фабрикантів і робітників). По-друге, обмеження розмірів штрафів і надходження їх до особливого штрафного капіталу для видачі допомоги робітникам. Ці штрафи накладалися за неналежну роботу, прогул, за порушення порядку. За прогул, тобто відсутність на роботі не менше половини робочого дня, заробітна плата утримувалась за весь час прогулу. Якщо стягнення перевищували 1/3 заробітку, роботодавець мав право розірвати договір найму. Грошові стягнення записувалися в розрахункову книжку не пізніше ніж за 3 дні з моменту накладання. Розпорядження завідувача фабрики або заводу оскарженню не підлягало. Але фабричні інспектори могли перевірити підстави стягнень (п. 143-150)². По-третє, відрахування із заробітку за нормою, затвердженою фабричною інспекцією. При розрахунках за одержані наперед гроші, а також у разі пред’явлення виконавчого листа на грошові стягнення з робітника могло бути утримано не більш 1/3 від нарахованих сум, якщо він неодружений, і 1/4, якщо

¹Історія держави і права України: [підручник] / [В.Я. Тацій, А.Й. Рогожин, В.Д. Гончаренко]. Зазначена праця. – С. 499.

²О найме слуг и рабочих. Свод законов Российской империи. – С.-Петербург: Изд-во. Я.А. Канторовича, 1899. – С. 43-63.

одружений або вдівець. При стягненні податків та зборів утримувалось не більше третини або четвертини заробітку (п. 100)¹. По-четверте, механізм нарахування та строки виплати заробітної плати. Заробітна плата виплачувалась не рідше 1 разу на місяць, якщо договір строковий, та 2 рази на місяць, якщо договір безстроковий. Якщо умови договору недостатні для точного розрахунку заробітної плати, то підставою для нарахування слугували загальні розціночні таблиці та відомості, правила і тарифи. Поп'яте, заборонялось розраховуватися з робітниками купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами замість грошей. При порушенні цих норм фабриканти притягалися до відповідальності (стягнення штрафів від 100 до 300 рублів), а також відшкодовували збитки робітникам згідно зі ст. 1359 “Уложения о наказаниях” (рос. мова). За видачу заробітної плати відокремленими від цінних паперів купонами на роботодавців накладалося грошове стягнення від 50 до 300 рублів (ст. 1359-1 “Уложения о наказаниях”)². Крім того, заборонялося стягувати відсотки за кошти, що видавалися робітникам із наступним поверненням, і винагородження за дорученням за їхніми грошовими зобов'язаннями; заборонялося стягувати плату за лікарську допомогу, за освітлення майстерень і за користування знаряддями виробництва. Хоча багато зазначених положень мали декларативний характер, однак їх прийняття забезпечувало певний правовий захист робітників³.

У статті 1358 “Уложения о наказаниях” (присвяченій страйкам робітників) передбачено взаємну відповідальність роботодавців та робітників за недодержання законодавства про оплату праці: за припинення робіт із метою примушення фабрикантів до підвищення заробітної плати робітники підлягають ув'язненню від 2 до 8 місяців, а завідувачі фабрик та заводів за порушення законодавства про оплату праці, крім штрафних санкцій, притягалися до кримінальної відповідальності (арешту до 3 місяців), а також могли бути позбавлені права обіймати посаду завідувача терміном до 2 років,

¹О найме слуг и рабочих. Указанный труд. – С. 42-43.

²Там само. – С. 71.

³*Історія держави і права України: [підручник] / [В.Я. Тацій, А.Й. Rogожин, В.Д. Гончаренко]. Зазначена праця. – С. 501.*

якщо їх дії викликали заворушення, які потребують надзвичайних заходів для їх подолання (ст. 1359-2 “Уложения о наказаниях”)¹. Прогресивним надбанням вищезазваного Закону була можливість судового захисту права робітника на належну заробітну плату. Робітники, які не отримали в належний строк плату не зі своєї вини, мали право звернутися до суду з позовом про розірвання

Правове регулювання оплати праці

трудового договору зі стягненням, крім затриманої суми, особливої винагороди в розмірі двотижневого заробітку (при безстрокових договорах), двомісячного заробітку (при строкових)².

Із розвитком капіталізму відбувається нівелювання складу основної маси фабричних робітників за рівнем заробітної плати при загальному її підвищенні. І хоча в царській Росії не велося систематичного обліку заробітної плати промислових робітників, за даними окремих дослідників, наприклад Я.П. Гареліна, у 1810 році кваліфіковані робітники текстильних підприємств отримували зарплату в 10 разів більшу, ніж чорнороби (12-20 рублів сріблом на місяць проти 1,5-2 рублів). До 1850 року це співвідношення знизилося і стало приблизно 1 : 2,5³. Середня заробітна плата робітників у кінці XIX століття складала 15-18 рублів на місяць для чоловіків, 9-10 – для жінок та 5-6 рублів – для дітей, при цьому вона істотно відрізнялася (у 2,5-3 рази) у різних галузях промисловості.

До кінця XIX століття на деяких дрібних фабриках зберігався найм робітників на “господарських харчах”. Основними формами оплати праці були окладна плата (річна та сезонна), поденна та відрядна оплати. Бюджет основної маси робочих був дефіцитним на рівні фізіологічного мінімуму. За результатами дослідження П.І. Ісаєва, бюджет середньої робочої сім’ї визначався сумою 233,15 рублів на рік за прибутку 273 рублі. Якщо враховувати втрату заробітку через хвороби, безробіття, штрафи, то річна зарплата дорівнювала 210 рублям⁴.

¹О найме слуг и рабочих. Указанный труд. – С. 69.

²Там само. – С. 42.

³*Экономика труда и социально-трудовые отношения / [под ред. Г.Г. Мединяна, Р.П. Колосовой]. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – С. 523.*

⁴Там само. – С. 523.

Реальна заробітна плата в періоди з 1856-1858 рр. по 1861-1883 рр. знизилася на 20-30 %, а ціни на споживчому ринку вирости.

Більш суттєві зміни у сфері оплати праці робітників відбулися з прийняттям на початку ХХ ст. низки законів: “Про тривалість та розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської та гірської промисловості” від 2 серпня 1897 р., який регулював і питання скорочення робочого часу в нічний час, у суботи, напередодні свят, а також умови понадурочних робіт; “Про відповідальність підприємців за каліцтва і смерть робітників” від 2 червня 1903 р., “Про винагороду робітників, які постраждали від нещасних випадків” від 2 червня 1903 р.; “Про заснування старост у промислових підприємствах” від 10 червня 1903 р., який визначав статус старост як посередників між робітниками та адміністрацією з урегулювання різних питань, у тому числі у сфері оплати праці¹. Фабрично-трудове законодавство було сформоване за короткий термін, адже протягом 21 року (з 1882 по 1903 рр.) були прийняті дев’ять головних законів, які стали основою промислового (робітничого) права. Крім вищезазначених актів, варто вказати Закон “Про забезпечення робітників на випадок хвороби” від 23 червня 1912 р., “Про страхування робітників від нещасних випадків” від 23 червня 1912 р. та інші.

Надбанням цього періоду у сфері оплати праці було таке:

- 1) *власники фабрик про зміни умов найму повинні були попереджати робітників за 2 тижні і не мали права протягом цього терміну проводити зниження оплати праці шляхом самовільного закриття фабрик у несвяткові дні або змінювати правила проведення робіт (згідно з рішенням Кримінального Касаційного Департаменту Сенату, 1903 р. у справі Смирнових);*
- 2) *стягнення з робітників поверталися для складання особливого при кожній фабриці капіталу, який перебував під наглядом фабричного інспектора. Цей капітал використовувався тільки з дозволу останнього за правилами, затвердженими Міністром торгівлі та промисловості й Міністром внутрішніх справ:*

¹*Васильев А.В. Указанный труд. – С. 207.*

а) на допомогу робітникам, які визнані тимчасово або повністю непрацездатними;

б) на допомогу робітницям, які припинили роботу за 2 тижні до пологів;

в) у разі втрати або псування майна від пожежі, або від інших стихійних лих;

г) на поховання;

- 3) *страхування робітників здійснювалося за рахунок фабрикантів без будь-яких відрахувань із заробітної*

плати;

- 4) у складних випадках точного розрахунку зарплати через велику кількість робітників або труднощі в підрахунках заробітна плата видавалася приблизно, а для точного розрахунку надавався пільговий час на строк не більше ніж 20 днів, наступних за розрахунковим місяцем¹.

У цей період з'являються окремі наукові праці, в яких робиться спроба дати правове обґрунтування проблеми захисту заробітної плати та визначення взаємних зобов'язань робітників та роботодавців у цій сфері. Й.С. Войтинський у своїй праці досліджує питання невиплати заробітної плати через страйки та наслідки проведення страйків:

- 1) для робітників, які беруть участь у страйку, а також для робітників, які не беруть у ньому участі, але не з'являються на роботі через побоювання насильства з боку страйкарів;
- 2) для фабричної адміністрації, яка зупинила роботу фабрики;
- 3) для обох сторін трудових відносин, якщо розглядати страйк як непереборувальну силу².

У цей час створювалися фабричні інспекції, що вирішували різні питання, які частіше за все стосувалися проблем невидачі, затримки або неправильного нарахування зарплати, а також випадків подовження робочого часу або його скорочення. Саме правління Олександра III характеризується підвищеною увагою до робітничого класу як рушійної сили економіки, тому спостерігається піднесення законодавчої ініціативи та поява наукових робіт, присвячених

¹Фабричные законы. Сб. законов, распоряжений, разъяснений по вопросам русского фабричного законодательства / [сост. М. Балабанов]. – С.-Петербург, 1909. – С. 17-23.

²Войтинский И.С. Стачка и рабочий договор по русскому праву / И.С. Войтинский. – С.-Петербург, 1911. – С. 5-9.

проблемам регулювання оплати праці.

Натомість намагання держави створити певні правила побудови відносин між роботодавцем та робітниками істотно не вплинули на економічне та правове становище останніх. Наприкінці XIX – поч. XX століття російський робітник за рівнем реальної зарплати поступався англійському в 1,8 разів, німецькому – у 3 рази.

У період Першої світової війни були зняті обмеження щодо тривалості робочого часу. Широко застосовувалися надурочні роботи. Правове становище робітників погіршувалося й у зв'язку із закриттям низки профспілок, обмеженням можливостей лікарняних кас. У 1917 році реальна зарплата

Правове регулювання оплати праці

знизилась до 73,4 % довоєнного рівня, крім того продовжувалася диференціація оплати праці залежно від кваліфікації робітників (праця найвищої якості оплачується в 20 разів дорожче від простої праці чорнороба)¹. У цей період на законодавчому рівні закріпили можливість використання праці жінок та дітей, які отримували 50 % від заробітної плати чоловіків, що спричинило зниження середнього заробітку в роки Першої світової війни².

Узагальнюючи викладене, необхідно зазначити, що дореволюційний період характеризується формальним закріпленням низки прав робітників у сфері оплати праці; першими спробами ввести разом із централізованим регулюванням оплати праці колективно-договірне через діяльність фабричних старост; законодавчим закріпленням відповідальності роботодавця за порушення законодавства про оплату праці; державним наглядом за діяльністю підприємств фабричними інспекторами. Через економічні та політичні причини ці норми майже не діяли, особливо погіршилося становище робітничого класу в період здійснення контрреформ 80-90 рр. XIX ст., а також у період Першої світової війни, що викликало хвилю страйків. Найбільшої повноти розвитку інститут оплати праці набув у радянський період, тому в роботі акцентується увага на дослідженні всіх здобутків та недоліків трудового законодавства цього періоду.

¹*Экономика труда и социально-трудовые отношения. Указанный труд. – С. 525.*

²*Там само. – С. 525.*