

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ЗА ТРУДОВІ ДОСЯГНЕННЯ В РАДЯНСЬКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Машков К.,

здобувач Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка

В статті обґрунтовується необхідність дослідження історії правового регулювання стимулювання праці в радянський період. Основну увагу приділено питанню розвитку правового інституту заохочень, що був започаткований застосуванням окремих заходів заохочення, а з часом перетворився на ефективну систему стимулювання продуктивності праці. Детально розглянуті форми та види заохочень, що існували в радянському трудовому праві.

Ключові слова: трудові досягнення, радянське право, система заохочень.

В статье обосновывается необходимость исследования истории правовой регуляции стимулирования труда в советский период. Основное внимание уделено вопросу развития правового института поощрений, который был основан применением отдельных мероприятий поощрения, а со временем превратился в эффективную систему стимулирования производительности труда. Детально рассмотрены формы и виды поощрений, которые существовали в советском трудовом праве.

Ключевые слова: трудовые достижения, советское право, система поощрений.

In the article the necessity of research of history of the legal adjusting of stimulation of labour is grounded for a soviet period. Basic attention is spared the question of development of legal institute of encouragements, which was founded application of separate measures of encouragement, and in course of time grew into the effective system of stimulation of the labour productivity. In detail considered forms and types of encouragements which existed in a soviet labour right.

Keywords: labour achievements, soviet right, system of encouragements.

Законодавство про заохочення за трудові досягнення пройшло тривалий історичний шлях розвитку, що визначається основними етапами розвитку суспільства та держави.

Для того, щоб чіткіше уявляти собі природу тих заохочень, що сьогодні застосовуються до працівників, важливо проаналізувати історію радянського періоду з цього питання. Радянський період обраний не випадково. По-перше, радянський період – найбільш тривалий період державності; по-друге, оскільки радянський період державності передував сьгоднішньому періоду, то і більшість існуючих сьогодні заохочень (та їх правове регулювання) виникли саме в радянський період; по-третє, саме в радянський період на перший план почали виходити нематеріальні форми стимулювання праці.

Аналіз норм законодавства в їх історичному розвитку дозволяє зробити висновок не лише про доцільність, правильність та необхідність їх прийняття на тому чи іншому етапі суспільного розвитку, але й довести доцільність існування деяких з них до цього часу, використовувати досягнення законодавчого регулювання заохочувальний правовідносин радянського періоду у сьогоднішні.

Набутий історичний досвід в регулюванні трудових відносин та його наукове усвідомлення дозволяють не тільки ставити та вирішувати в законодавчому порядку проблеми заохочень за трудові досягнення, але й накреслити перспективи розвитку законодавства про заохочення за трудові досягнення.

Питанням правового регулювання заохочень за трудові досягнення в радянському трудовому праві присвячені роботи В.В. Агафонові [1], С.Р. Гершберг [2], О.Н. Волкової О.Н. [3], А.В. Мірясова А.В. [4], С.В. Журавльова [5] та інші.

На думку дослідників історії розвитку радянського трудового законодавства [6], питання стимулювання (в тому числі – і заохочення працівників) праці та виробництва знаходились за межами фабрично – заводського законодавства про працю. Особливих законів, які сприяли б безпосередньому підвищенню продуктивності праці, не було.

З прийняттям наприкінці 1918 року першого Кодексу законів про працю була одночасно реалізована спроба об'єднати всі акти про працю, що були видані за рік існування Радянської влади, привести їх до стрункої системи [3, с. 6]. Однак, у вказаному нормативному акті не знайшлося місця нормам, які б регулювали заохочення за трудові досягнення. Лише через декілька років певними урядовими актами були передбачені заходи заохочення за кращу працю, наприклад, Декрет від 08 червня 1920р. „Про преміювання праці”, „Тимчасове положення про натуральне прміювання” від 23 жовтня 1920 р.

25 березня 1920 року постановою РНК про „Загальні положення про преміювання” була введена в дію перша з багаточислених „преміювальних систем”, яка надавала право в три рази підвищувати погодинні ставки та в два рази – оплату за вдосконалення виробничого процесу. В ній відмічалось: „Преміювання має завдання підвищення продуктивності праці шляхом додаткової доплати працівнику, досягнутого працівником підвищення встановленої норми, покращення якості продукції та зменшення собівартості. Преміювання встановлюється: 1) за швидкість виконання виробничих завдань; 2) за економію; 3) за покращення якості; 4) за технічні вдосконалення, покращення організації, скорочення штатів. Види премій: 1) індивідуальне преміювання; 2) колективне, групове;

3) виробниче» [4, с. 30].

Окремими нормативними правовими актами встановлювалися види матеріального заохочення. Так, Ухвалою СНК СРСР від 11.09.1929 «Про преміювання за поліпшення, досягнуті у порядку соціалістичного змагання робочих і службовців» було введено преміювання «за перевищення у порядку соціалістичного змагання встановлених для відповідних підприємств, цехів, майстерень і відділень виробничих завдань» [7], а Положенням «Про заохочення працівників транспорту, що відрізнялися на трудовому фронті» (затвержені Ухвалою СНК СРСР від 03.11.1930 N 47/603а) [8] встановлювалися, зокрема, наступні заходи заохочень: надання додаткової відпустки; грошова нагорода; нагородження іменним цінним подарунком; нагородження Почесною грамотою; призначення на вищу посаду; присвоєння ім'я працівника, що відрізнявся, судну морського або річкового торгового флоту, паровозу, штучній споруді на транспорті і т.п. або занесення його ім'я назавжди в списки екіпажа судна; нагородження орденами Союзу РСР і союзних республік; присвоєння імені такого працівника зупинному пункту залізничного або водного транспорту.

Не можна не згадати і про використання в цей час нематеріальних заходів заохочення, наприклад, винесення подяки з оголошенням в наказі і т.п.) [9, с. 42], нагородження робітників та службовців державними нагородами, нагородження відомчими грамотами та подарунками, занесення на Дошку пошани та ін. [5, с. 135 - 136], безкоштовне колективне відвідування театру разом з членами сім'ї (на кожного працівника виділялося по два квитки) [5, с. 131 - 132]. Проте, чіткої системи нематеріальної зацікавленості працівників в цей період розроблено не було, хоча ці питання неодноразово розглядалися і на господарських нарадах, і на профспілкових з'їздах як в центральних, так і в місцевих органах [4, с. 29].

Корінні зміни як в системі регулювання трудових відносин в цілому, так і безпосередньо відносин щодо заохочення працівників за трудові досягнення, відбулися після взяття курсу на здійснення нової економічної політики, коли одним з завдань, що поставили перед законодавцем, було створення матеріальної зацікавленості працівників в результатах своєї праці та підвищення її продуктивності.

28 грудня 1938 року була прийнята спільна постанова РНК СРСР, ЦК ВКП (б) та ВЦРПС „Про заходи щодо впорядкування трудової дисципліни, покращенню практики державного соціального страхування та боротьбу зі зловживаннями в цій справі” [10, с.665]. Ця постанова внесла зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, більш чітко визначила диференційований підхід до оцінки праці при заохоченні працівників. Цією постановою передбачалося, що заохочуватись повинні тільки чесні та добросовісні працівники. Заходи заохочення не повинні були застосовуватись до нерадивих та

недобросовісних працівників, порушників трудової дисципліни.

Одночасно в якості заходів заохочення передовиків виробництва були засновані медалі „За трудову доблесть” та „За трудову відмінність”. Крім того, 27 грудня 1938 р. Указом Президії Верховної Ради СРСР був встановлений найвищий ступінь трудової відзнаки – звання Героя Соціалістичної Праці [11, с. 250].

20 грудня 1938 р. були введені трудові книжки [12, с. 30]. Трудова книжка повинна була містити відомості про трудову діяльність працівника, в тому числі відомості про отримані працівником заохочення та нагороди.

5 грудня 1946 р. Рада Міністрів СРСР прийняла постанову про створення фонду директора на промислових підприємствах [13, с. 272]. Частиною цього фонду керівник підприємства мав право витратити на поліпшення культурно-побутового обслуговування працівників підприємства, видачу індивідуальних премій, придбання путівок до санаторіїв та будинків відпочинку, надання одноразової допомоги працівникам.

У статуту про дисципліну, що діяли в деяких галузях народного господарства, також передбачалося застосування певних заходів заохочення. Наприклад, статтями 36 - 37 Статуту про дисципліну працівників залізничного транспорту СРСР (затверженого Ухвалою Ради Міністрів СРСР від 18.06.1949 N 2570) [14] передбачалися наступні заходи заохочень: подяка, грошова нагорода, нагородження цінним іменним подарунком, дострокове і позачергове присвоєння персонального звання, призначення на вищу посаду, нагородження нагрудними знаками.

Пізніше постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питання праці і заробітної платні від 12.01.1957 N 6 [15, с. 416 - 421] були затвержені нові Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців державних, кооперативних і суспільних підприємств і установ, в розділі V яких встановлювалися наступні заходи заохочень: подяка; нагородження Почесною грамотою; занесення в Книгу пошани, на Дошку пошани; присвоєння звання кращого робочого по професії; грошова премія; нагородження цінним подарунком.

Наступні Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затвержені Ухвалою Держкомпраці СРСР від 29.09.1972 N 258, зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці і інші досягнення в роботі передбачають такий перелік заохочень: оголошення подяки; виплату премії; нагородження цінним подарунком; нагородження Почесною грамотою; занесення в Книгу пошани, на Дошку пошани [16]. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій (затвержені Ух-

валою Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 N 213) [17] містять цей же перелік видів заохочень.

15 липня 1970 року Верховною радою СРСР були прийняті Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю (далі за текстом - Основи), які набули чинності 01 січня 1971 року [18].

У порівнянні з раніше прийнятими нормами, новим в Основах є закріплення додаткових та більш дієвих пільг та переваг за успіхи у праці та добросовісне відношення до трудових обов'язків [3, с. 46]. В статті 55 Основ прямо вказано, що „...робітникам та службовцям, які успішно та добросовісно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги у галузі соціально-культурного та житлово-побутового обслуговування (путівки в санаторії та будинки відпочинку, поліпшення житлових умов та ін.). Такі працівники мають також переваги при просуванні по службі”. Аналогічна норма існує і сьогодні (ст. 145 Кодексу законів про працю України).

З метою подальшого підвищення ефективності виробництва та вдосконалення діючої преміальної системи приймається ряд нормативних положень: порядок преміювання за основні результати господарської діяльності регулюється Основними положеннями про преміювання працівників виробничих об'єднань (комбінатів) та підприємств промисловості за основні результати господарської діяльності, затвердженими Держкомпраці СРСР та Президією ВЦРПС постановою від 28 червня 1977 р. за погодженням з Держкомітетом з науки та техніки з уточненнями від 24 липня 1980 р. [19]. Такі ж Основні положення затверджені Держкомпраці СРСР та ВЦРПС для підприємств та організацій транспорту та зв'язку від 08 грудня 1977 р. [20], для будівельно-монтажних організацій [21] та ін.

У відповідності з Основними положеннями про преміювання були розроблені та затверджені галузеві типові положення про преміювання працівників, вони стали базовими для розробки локальних положень про преміювання працівників на конкретному підприємстві. Значення цих нормативних положень про преміювання полягає насамперед в тому, що підприємствам надана повна самостійність у виборі конкретних показників та умов преміювання для окремих робітників, службовців, інженерно-технічних працівників (крім керівних працівників) та у визначенні розмірів премій. Розширення прав підприємств у цій галузі поєднується з чіткою централізацією ряду нормативних положень, які стосуються джерела преміювання, максимальних розмірів премій, позбавлення премій та ін.

Енциклопедичний словник з трудового права 1979 року серед іншого називає такий вид заохочення як заохочення переможців в соціалістичному змаганні [22, с.324].

Соціалістичне змагання – суспільні відносини при соціалізмі; масовий рух працівників за найвищі досягнення у праці.

Для виплати матеріальних заохочень на підприємствах та в організаціях, установах створювалися фонди матеріального заохочення. Такий фонд створювався за рахунок відрахувань від прибутку за нормативами, затвердженими міністерствами (відомствами) СРСР та Радою Міністрів союзних республік. Фонд матеріального заохочення використовувався: 1) для преміювання робочих, керуючих, інженерно-технічних працівників та інших категорій робітників за визначеними преміальними системами; 2) для одноразового заохочення працівників, що відрізнялися, робочих, інженерно-технічних робітників, службовців та інших працівників підприємства за виконання особливо важливих виробничих завдань, передусім, щодо подальшого удосконалення виробництва, впровадження нової техніки, підвищення якості та освоєння випуску нових видів продукції, за якими, як правило, встановлювалися певні обсяги робіт, строки їх виконання та розміри матеріального заохочення; 3) для виплати винагороди за загальні річні підсумки роботи підприємства; 4) для преміювання працівників за підсумками внутрішньозаводського соціалістичного змагання; 5) для надання одноразової допомоги працівникам підприємства. Однак, на ці виплати передбачалося не більше 5% засобів фонду; 6) для оплати робітникам та службовцям чергових відпусток в частині, що відповідає їхній середній заробітній платі, яка виплачується із фонду [22, с.489].

За особливі трудові досягнення працівники нагороджувались державними нагородами, одним з різновидів яких є ордени.

8-м Всеросійським з'їздом Рад 28 грудня 1920р. для нагородження за трудові заслуги був заснований орден Трудового Червоного Прапора РРФСР. В УРСР цей орден був заснований постановою 5 Всеукраїнського з'їзду Рад (25 лютого – 3 березня 1921р., Харків) „Про Червоний орден Трудового Прапора”.

Крім цього існували такі ордени: Трудової слави 1-го, 2-го та 3-го ступеня (18 січня 1974р.), „Знак Пошани” (25 листопада 1935р.) та інші.

Кожен орден мав свій статут, який затверджувався Президією Верховної Ради СРСР та встановлював особливі заслуги перед державою та суспільством, за які відбувається нагородження, конкретні правила щодо нагородження цим орденом, порядок його носіння тощо. Загальні питання, пов'язані з нагородженням орденами, регулювалися Загальним положенням про ордени СРСР, затвердженим Указом Президії Верховної ради СРСР від 11 лютого 1958р. „Про порядок нагородження орденами та медалями СРСР” [23].

Орденами СРСР нагороджувалися окремі громадяни (громадяни СРСР та іноземці), колективи, підприємства, установи, організації, республіки, області, міста та інші населені пункти, військові частини та формування.

Відповідно до ст. 49 Конституції СРСР вста-

новлення орденів та нагородження ними в Радянському Союзі було віднесено до компетенції Президії Верховної Ради СРСР.

В цьому контексті можна згадати цікаву пропозицію щодо нагородження орденами вчених. Законодавство СРСР не передбачало (як не передбачає і сьогодні) якихось спеціальних орденів для нагородження за особливі трудові досягнення вчених. Тим не менш думки про необхідність запровадження таких заходів заохочення в певні періоди історичного розвитку законодавства СРСР виникали.

Так, відомо про підготовку в середині 40-х р. р. в вищих партійно-урядових колах проекту заснування державних нагород для вчених за досягнення у галузі науки та за успіхи в педагогічній діяльності – орденів імені М.В. Ломоносова, Д.І. Менделєєва, Н.І. Пирогова та І.П. Павлова [24, с.103-106].

Ще одним різновидом державних нагород у СРСР були державні премії. Державні премії СРСР – це загальнодержавні заохочення громадян за видатні творчі досягнення у галузі науки та техніки, літератури та мистецтва, за видатні успіхи у праці, досягнуті в соціалістичних змаганнях [25, с.331]. Засновані вони були у 1966р. та присуджувалися за рішенням комітетів з Ленінських та Державних премій при Раді Міністрів СРСР. В союзних республіках були засновані республіканські державні премії.

Отже, на кожному підприємстві і в установі застосовувалися різні форми морального стимулювання (заохочення): подяка, нагородження Почесною грамотою, занесення ім'я працівника, що відрізнився, в Книгу пошани або на Дошку пошани, присвоєння звання кращого робочого по професії і т.п. У ряді випадків моральне заохочення доповнювалося і матеріальним: нагородженням

працівників, що відрізнилися, цінними подарунками, видачею грошових премій. В деяких галузях народного господарства і республіках для кращих працівників були встановлені нагрудні знаки (наприклад, на залізничному транспорті — знак «Почесний залізничник», в УРСР — знак «Відмінник соціалістичного змагання Української РСР» та інші). Кожен колектив радянського підприємства і установи мав право і широкі можливості застосовувати різні форми і методи морального стимулювання своїх кращих працівників.

Досліджуючи питання матеріального та морального стимулювання в період СРСР, Є.Л. Маневич робить висновок, що «гармонійне поєднання матеріальних і моральних стимулів забезпечує можливість повного використання тих переваг, які закладені в системі соціалістичних виробничих відносин, що забезпечують умови для швидкого розвитку продуктивних сил і створення матеріально-технічної бази комунізму» [26]. Як ми бачимо, система стимулювання, зокрема заохочень, була досить розвинена та дійсно відіграла значущу роль у підвищенні ефективності виробництва та продуктивності праці.

Сьогодні так само існує нагальна потреба в такому інституті трудового права (застосування норм якого буде сприяти продуктивності праці). Однак, немає необхідності вигадувати якісь нові механізми заохочення працівників за трудові досягнення, достатньо взяти за основу існуючу систему заохочень та адаптувати її під сьогоденні державний лад, ідеологію та соціально-політичні реалії. Зі зростанням рівня добробуту населення, будуть розвиватися і норми про нематеріальні форми заохочення працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Агафонова В.В. Ценности труда в советской хозяйственной культуре. // «Советская культура в контексте истории XX века». Часть I. - СПб., 2000. - с. 34-35
2. Гершберг С.Р. Движение коллективов и ударников коммунистического труда. - М., 1961.- 304с.
3. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. – М., 1986. - 63 с.
4. Мирясов А.В. Мотивация труда промышленных рабочих в России в 1920 – е годы: некоторые аспекты проблемы (на материалах Пензенской губернии) // Экономическая история. Обзорение / Ред. Л.И. Бородкина. – Вып. 7. – М., 2001
5. Журавлев С.В. "Крепость социализма": повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928-1938 гг. / Журавлев С.В., Мухин М.Ю. - М.: Росспэн, 2004., 238 с.
6. Кирьянов Ю.И. Фактор мотивации труда в российском фабрично – заводском законодательстве 1835 – 1917 г.г. // Экономическая история. Обзорение. Выпуск 4. М., 2000г.
7. Ухвала СНК СРСР від 11 вересня 1929р. «Про преміювання за поліпшення, досягнуті у порядку соціалістичного змагання робочих і службовців». // СЗ СРСР. 1930. N 56. Ст. 586.
8. Постанова ЦВК СРСР від 05 травня 1930 р. // 33 СРСР 1930 р. - № 26. - С. 289
9. Легран Ф. 16 лет в СССР. Рассказал иностранный рабочий. (Пер. с франц. Н. Кадишевой). – М., 1933
10. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам, Т.3. – М., 1967
11. Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР (1938 – 1956 г.г.). - М.: Юридическая литература, 1956
12. Трудовое законодательство. Краткий справочник. / Сост.: Эпштейн А.М.: - М.: Профиздат, 1946. - 239 с.
13. СП СССР. – 1946. - № 14

14. Статут про дисципліну працівників залізничного транспорту СРСР, затверджений Ухвалою Ради Міністрів СРСР від 18 червня 1949р. N 2570. // Сборник постановлений и распоряжений по труду для работников железнодорожного транспорта. М.: Трансжелдориздат, 1950., С. 12.
15. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців державних, кооперативних і суспільних підприємств і установ, затверджені постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питання праці і заробітної платні від 12 січня 1957р. N 6 // Сборник законодательных актов о труде. М., 1960. - 734с.
16. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службових підприємств, установ, організацій, затверджені Ухвалою Держкомпраці СРСР від 29 вересня 1972р. N 258. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1972. N 12
17. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службових підприємств, установ, організацій, затверджені Ухвалою Держкомпраці СРСР від 20 липня 1984р. N 213.// Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. N 11
18. Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю від 15 липня 1970 року // Відомості Верховної ради СРСР, 1970, № 29, с. 265
19. Экономическая газета. – 1980. - № 39
20. Экономическая газета. – 1978. - №5
21. Экономическая газета. – 1978. - № 23, 51
22. Трудовое право. Энциклопедический словарь./ Гл.ред. С.А. Иванов / М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1979 – 528с.