



А. С. Крупнік // Збірник аналітичних та нормативно-методичних матеріалів / Під редакцією В. І. Брудного, А. С. Крупніка. – Одеса : Євродрук, – 2011. – 156 с.

5. О социальном заказе в городе Одессе : Решение Одесского городского совета от 10 августа 2000 года № 1440-XXIII // Социальный заказ в Одессе. Сборник актов местного самоуправления. – Одесса, 2000. – 45 с.

6. О социальном заказе в городе Одессе : Решение Одесского городского совета от 31 января 2011 года № 285-VI // Одесский вестник. – 2011. – № 43. – 15 марта. – С. 2–7.

7. Проект Положення про соціальне замовлення в Одеській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.gr.biz.ua/news/news_os/224-proekt-polozhennya-pro-socjalne-zamovlennya-v-odesky-oblast.html.

8. Про затвердження положення про соціальне замовлення в Одеській області : затверджено рішенням Одеської обласної ради № 137-VI від 20 травня 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://region.odessa.gov.ua/Webpage.aspx?sect>.

9. Про затвердження Програми соціального інвестування міста Миколаєва на 2006 р. та Положення про соціальне замовлення в м. Миколаєві : затверджено рішенням Миколаївської міської ради № 43/7 від 16.02.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ngik.gorsoviet.mk.ua/ru/showdoc/?doc=4972>.

10. Про соціальне замовлення та проведення конкурсу соціальних проектів : затверджено Наказом Харківського міського голови № 95 від 17.11.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://esm.kharkov.ua/zakonodavstvo/zakonodavstvo-mestnoe/soczamovlennya/>.

11. Про затвердження в місті Дніпропетровську механізму соціального замовлення: затверджено рішенням Дніпропетровської міської ради № 60/14 від 29.07.11 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dniprorada.gov.ua>.

12. Про засади державної мовної політики : Закон України від 3 липня 2012 року № 5029-VI // Офіційний вісник України. — 2012 р. – № 61. – С. 9. – Ст. 2471.

ПРЕОБРАЗОВАНИЯ УКРАИНСКОГО СОВЕТСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В ТРИДЦАТЫЕ ГОДЫ XX СТОЛЕТИЯ

Е. КУЛЬБАШНАЯ,

старший преподаватель кафедры интеллектуальной собственности
и гражданско-правовых дисциплин
Черкасского национального университета имени Богдана Хмельницкого

SUMMARY

The article analyzes the transformation of the Ukrainian Soviet labor legislation in the thirties of the last century, which were caused by cardiac changes in the socio-political and economic situation in the country. Adaptation of the Ukrainian Soviet labor legislation to the needs of the NEP period, the administrative-command system was carried out in several ways: increased centralization of labor regulations, the introduction of forced labor, increase penalties for violations of labor discipline, reduction of legal guarantees workers.

Key words: Labor Code of 1922, acts of labor laws, the centralization of legal regulation of labor.

* * *

В статье проанализированы преобразования украинского советского законодательства о труде в тридцатые годы прошлого столетия, которые были вызваны кардинальными изменениями общественно-политической и экономической обстановки в стране. Адаптация украинского советского трудового законодательства периода нэпа к потребностям командно-административной системы осуществлялась в нескольких направлениях: усиление централизации правового регулирования труда; введение принудительного труда, усиление наказания за нарушение трудовой дисциплины, снижение уровня правовых гарантий трудящихся. Автор обосновывает вывод о том, что изменения украинского советского законодательства о труде в тридцатые годы прошлого столетия носили преимущественно социально негативные тенденции.

Ключевые слова: Кодекс законов о труде 1922 г., акты трудового законодательства, централизация правового регулирования труда.

Постановка проблемы. Советский период формирования отечественного законодательства о труде определил главные современные черты одной из фундаментальных отраслей юридических знаний, - трудового права Украины. Реализация курса советской власти на строительство государства рабочих и крестьян невозможна была бы без радикального решения проблем правового регулирования труда. Анализ сущности, характера, динамики преобразований трудового законодательства последствий для практики его применения в рассматриваемый период позволят лучше осознать логику современных государственно-правовых преобразований в Украине.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в отечественной науке истории государства и права недостаточно внимания уделено изменениям трудового законодательства в условиях начального этапа формирования командно-административной системы хозяйствования, в частности приспособлению Кодекса законов о труде 1922 г. Украинской ССР (далее – КЗоТ, Кодекс), изначально призванного воплотить в жизнь трудовые отношения либераль-

ного типа периода новой экономической политики.

Состояние исследования. Отдельным вопросам, касающимся нашей темы, уделяли внимание В. Батрименко, В. Гончаренко, А. Чайковский, А. Копыленко, П. Музыченко, А. Рогожин, О. Святоцкий и другие. Создание Советского Союза обусловило единые для всех союзных республик закономерности развития трудового законодательства. Именно поэтому и ученые ближнего зарубежья (И. Гор-



деев А. Лушников, М. Лушникова, К. Томашевский и другие) исследовали вопросы исторического развития законодательства о труде в аспекте формирования отечественного трудового права [1-3].

Целью и задачей статьи является анализ и ретроспективная оценка украинского советского трудового законодательства в 1930-е гг. XX в. для выявления основных направлений проведенных преобразований.

Изложение основного материала. В 1930-е гг. XX в. в Украинской ССР продолжал действовать КЗоТ 1922 г., рассчитанный на регулирование производственных отношений, основанных на социалистической государственной собственности с некоторыми рыночными элементами. Однако в конце 1920-х гг. сталинское руководство начало свертывание новой экономической политики. Кодекс оказался явно непригодным для решения поставленных задач. Формально Кодекс не был отменен, но в конце 1930-х годов стал мало похож на свою первичную редакцию. По этому поводу Ю. Иванов применительно к КЗоТ РСФСР 1922 г. указывал: «КЗоТ потерял свой первоначально прогрессивный характер: одни его нормы тихо умерли, будучи формально сохраненными в Кодексе ... другие отменялись ... третьи настолько изменились, что приобрели антисоциальный характер» [4, с. 100-106]. Это утверждение полностью можно отнести и к КЗоТ УССР.

Принятые в 1930-е гг. нормативные акты разительно отличались от нэповских. Адаптация украинского советского трудового законодательства периода нэпа к потребностям командно-административной системы осуществлялась в нескольких направлениях: усиление централизации правового регулирования труда; введение принудительного труда, усиление наказания за нарушение трудовой дисциплины, снижение уровня правовых гарантий трудящихся. Рассмотрим подробнее каждое из этих направлений.

Юридической основой централизации правового регулирования труда стало принятие Конституции ССР 1924 г., которая отнесла к ведению союзных органов власти принятие

основных законов о труде. Централизация регулирования трудовых отношений происходила на основе принятия союзных нормативных актов, в соответствии с которыми следовали соответствующие изменения в КЗоТ. Поэтому отдельные постановления Центрального Исполнительного Комитета (далее – ЦИК) и Совета Народных Комиссаров (далее – СНК) СССР стали официальными приложениями действующего КЗоТ УССР [5, с. 59-100]. Власть не могла допустить, чтобы, скажем, командировки в пределах всего Советского Союза по-разному компенсировались работникам, создавая коллизии. Это также касается основных условий труда: продолжительности рабочего времени, отпуска, выходных и праздничных дней, заработной платы, рассмотрения трудовых споров и т. п.

Усиление централизации в регулировании труда свело на нет все попытки локального регулирования трудовых отношений путем заключения коллективных договоров. Их содержание и предназначение кардинально изменились, со временем превратившись в договоры о социалистическом соревновании. Последняя коллективно-договорная кампания была проведена в СССР в 1933 г. Действие коллективных договоров, заключенных в 1933 г., было продлено на 1934 г. Вплоть до 1947 г. коллективные договоры не заключались [6, с. 54]. Таким образом, локальное регулирование труда было ликвидировано и заменено исключительно централизованным.

О восстановлении государственным режимом принудительного труда свидетельствует возвращение мобилизации рабочей силы, прекратившейся после политики «военного коммунизма». Так, постановлением ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. по согласованию с профсоюзами и с утверждением Совета Труда и Оборона (далее – СТО) Наркомату труда СССР было предоставлено право переводить квалифицированных работников и специалистов в другие отрасли народного хозяйства или в другие местности для использования по специальности, а также перераспределять квалифицированных рабочих [7]. Постановлениями НКТ СССР предус-

матривались переводы на важнейшие стройки инженеров и техников-строителей. На предприятия осуществлялась мобилизация различных категории специалистов, которые работали в учреждениях не по специальности. Лица, уклонявшиеся от трудовых мобилизаций, назывались «дезертирами с трудового фронта». Биржам труда было предоставлено право направлять зарегистрированных безработных на работу не по специальности, а также на неквалифицированные работы. Отказ от работы без уважительной причины приводил к снятию безработного с учета.

Постановлением Всеукраинского центрального исполнительного комитета (далее – ВУЦИК) и СНК УССР от 25 февраля 1931 г. КЗоТ УССР 1922 г. был дополнен нормой о распределении молодых специалистов [8]. Выпускники высших учебных заведений и техникумов должны были работать на производстве по назначению наркоматов, в ведении которых находилось учебное заведение. Самовольное устройство на работу или неприбытие к месту назначения рассматривалось как нарушение закона. Категорически запрещалось использовать молодых специалистов не по специальности, которую они освоили в учебном заведении. После 1931 г. основным методом пополнения народного хозяйства рабочей силой стал организованный набор отраслевыми наркоматами рабочих через колхозы. Устанавливался порядок заключения договоров с колхозами о выделении для промышленности рабочих-отходников из числа членов артели. Такие договоры должны были сопровождаться заключением индивидуальных договоров с колхозниками-отходниками об условиях работы на предприятии [9].

Усиление дисциплины труда происходило путем принятия специальных союзных актов. Так, Постановлением НКТ СССР от 17 января 1931 г. были объявлены «злостными дезорганизаторами производства» лица, которые «... оставили работу без уважительных причин до истечения оговоренного срока найма; ... самовольно оставили работу более одного раза в течение года». Прогульщики и «летуны» лишались на определенный срок



права получать пособие по временной нетрудоспособности, их выселяли в административном порядке из жилья, которое принадлежало предприятиям и учреждениям [10]. С 1932 г. работник также подлежал увольнению в случае хотя бы одного дня неявки на работу без уважительных причин. Кроме того, он также лишался ведомственной площади, продовольственных и промтоварных карточек [11]. С 1938 г. работники, уволившиеся по собственному желанию, только через 6 месяцев после устройства на новой работе приобретали право на получение пособия по временной потере трудоспособности [12]. Увольнение работника по собственному желанию разрешалось только в случаях, перечисленных в законе: болезнь или инвалидность по заключению медико-социальной экспертной комиссии (если администрация не может предоставить работнику другую подходящую работу), выход на пенсию по возрасту, зачисление на обучение в высшее или среднее учебное заведение. Чтобы закрыть лазейку лицам, желающим уволиться с предприятия, имитируя мелкую кражу и получить «долгожданное освобождение» (что было возможным, следуя ранее действовавшим нормам законодательства), Указ Президиума Верховного Совета СССР заменил увольнение за мелкие кражи на производстве на лишение свободы до одного года [13]. За самовольное оставление работником предприятия, а также за самовольный переход с одного предприятия на другое вводилась уголовная ответственность в виде лишения свободы на срок от 2 до 4 месяцев [14].

Нормы, усиливающие ответственность за нарушения дисциплины, содержали и республиканские акты. Так, в постановлении ВУЦИК и СНК УССР от 22 ноября 1932 г. отмечалось, что за неявку на работу без уважительной причины, хотя бы в течение одного дня, рабочий или служащий подлежит увольнению с работы с лишением права пользования квартирой, предоставленной этим предприятием или учреждением [15]. 25 февраля 1931 ВУЦИК и СНК УССР в соответствии с постановлением ЦИК и Совнаркома СССР «Об ответственности за преступления, дезорганизующие

работу транспорта» дополнили УК УССР ст. 56-30а, предусматривавшей за нарушение работниками транспорта трудовой дисциплины уголовную ответственность в виде лишения свободы до 10 лет, а в случаях, когда эти преступления имели явно злобный характер, – расстрел [16, с. 316].

В процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности также произошли некоторые изменения. Так, были восстановлены ликвидированные в 1923 г. товарищеские суды, XVI съезд ВКП (б) отмечал, что главная задача товарищеских судов, организованных из числа лучших ударников, – воздействие на нарушителей трудовой дисциплины, дезорганизаторов производства и социалистического соревнования [17, с. 464]. Из числа производственных нарушений, рассматриваемых товарищескими судами, около трети касалось нарушений трудовой дисциплины, пятая часть – мелких краж. Дела «антисоветчиков» передавали народным судам, а в отношении других применяли меры товарищеского воздействия. В начале 1933 г. в СССР насчитывалось 20648 производственно-товарищеских судов [18, с. 330-331].

Администрации государственных предприятий без предварительной санкции расценочно-конфликтной комиссии (как это было предусмотрено в КЗоТ в первоначальной редакции) было предоставлено право налагать на работников, которые нарушили дисциплину, все взыскания вплоть до увольнения. По отношению к руководителям предприятий постановлениями ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик» и ВУЦИК и СНК УССР от 5 апреля 1930 г. «Положение о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности» вводился особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности [19]. За попустительство нарушителям трудовой дисциплины руководящий состав освобождался от должности. Специальная дисциплинарная ответственность была введена в 1932-1934 гг. общесоюзными актами, такими как: устав о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного (1933 г.), водного

транспорта (1934 г.), связи (1935 г.), органов юстиции (1933 г.). Совнарком УССР 11 сентября 1935 г. утвердил Устав о дисциплине рабочих и служащих коммунальных электростанций и электросетей УССР. Уставы предусматривали дополнительные, более строгие, чем правила внутреннего распорядка, наказания за нарушение трудовой дисциплины, положив начало современному институту специальной дисциплинарной ответственности.

Уровень правовых гарантий на протяжении рассматриваемого периода постепенно снижался путем внесения изменений в КЗоТ, а также принятия союзных актов о труде. Так, постановлением ВУЦИК и СНК УССР от 25 февраля 1931 г. в Кодекс было внесено ряд изменений и дополнений. Было завершено процесс перевода рабочих промышленности и транспорта на семичасовой рабочий день. Большинство предприятий и учреждений были переведены на непрерывную рабочую неделю, а рабочие и служащие использовали день отдыха по очереди в разные дни недели [20].

В 1938 г. вводятся единые трудовые книжки, в которых фиксируется вся трудовая деятельность работника. Они заменили ранее существовавшие согласно ст. 42 КЗоТ трудовые списки, в которых указывалось сколько времени и на какой должности у нанимателя работал нанятый и по какой причине уволился. С этого момента администрация могла принимать лицо на работу только при предъявлении трудовой книжки [21].

Сужение прав работников происходило и в области заработной платы. В годы первых пятилеток распространялись такие формы организации труда как ударные бригады, встречное планирование, хозрасчетные бригады, стахановское и изотовское движения. Повышение производительности труда дало основания для повышения норм труда, проводимых в 1933 и 1936 гг. Кроме того, переход на новый график работы (семидневную рабочую неделю с восьмичасовым рабочим днем) сопровождался пересчетом норм и расценок, введением новых, увеличенных норм выработки, сдельных расценок. В то же время переоснащения, модернизации производ-



ственных мощностей не происходило, поэтому материально-технических оснований для увеличения норм выработки не было, производственные задания срывались, а невыполнение новых норм труда расценивалось как вредительство и саботаж. Вместо полной оплаты простоя, брака и невыполнения норм выработки не по вине работников было установлено, что при простое по независящим от работника обстоятельствам ему гарантируется от 1/2 до 2/3 часовой тарифной ставки, при невыполнении норм выработки и брака не по вине работника – 2/3 часовой тарифной ставки [22]. Изменения, внесенные постановлением ВУЦИК и Совнаркома УССР от 4 июня 1932 г. в Кодекс 1922 г., конкретизировали новый порядок оплаты времени простоя и брака [23]. Брак на производстве по вине работника оплате не подлежал, а не по вине рабочего оплачивался в размере 2/3 ставки почасовой оплаты этого рабочего. По своему содержанию эта норма сохранилась до наших времен. Оплата простоя по вине работника не осуществлялась, что существует и в настоящее время. Простой не по его вине оплачивался в размере половины почасовой тарифной ставки рабочего соответствующей квалификации (сегодня не менее 2/3 ставки).

Выводы. Проанализированные выше акты свидетельствуют о преимущественно социально негативных тенденциях развития трудового законодательства в 30-е гг. XX в. Однако, оценивая их ретроспективно, следует учитывать, что в рассматриваемый период трудовыми договорами было запрещено улучшать положение работников по сравнению с законодательством. Примем также во внимание, что многие из принятых тогда правовых актов совершенствовались и качественно приумножали трудовое законодательство, а некоторые нормы частично или в измененном виде и сегодня составляют неотъемлемую часть современного законодательства о труде.

Список использованной литературы:

1. Гордеев И. История становления и развития советского трудового права: 1917–1941 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.dissertat.com/content/istoriya-stanovleniya-razvitiya-sovetskogo-trudovogo-prava-1917-1941-gg>.
2. Лушников А., Лушникова М. Курс трудового права : учебник : В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. / А. Лушников, М. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
3. Томашевский К. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Томашевский; науч. ред. О. С. Курылева. – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.
4. Иванов Ю. Очерки теории и практики тоталитарного социализма / Ю. Иванов. – М., 1997. – 143 с.
5. Кодекс законів про працю Української РСР. – К. : Держполітвидав УРСР, 1959. – 367 с.
6. Левиант Ф. Коллективный договор в СССР / Ф. Левиант // КЗоТ РСФСР 1922 г. и современность. – Т. XXXV. – М., 1974. – С. 52–60.
7. О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с течением рабочей силы: Постановление ЦИК СССР № 52, СНК СССР № 691 от 15 декабря 1930 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901745434>
8. ЗУ УСРР. – 1931. – № 6. – Ст. 51.
9. Об упорядочении дела набора рабочей силы из колхозов: Постановление СНК СССР от 21 июля 1938 г. № 847 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon.law7.ru/base19/part0/d19ru0931.htm>.
10. О злостных дезорганизаторах производства : Постановление НКТ СССР 17 января 1931 г. // Сборник важнейших постановлений по труду. Практическое пособие для заводских и местных комитетов и профактива. – Издание пятое, переработанное и дополненное до 1 июня 1935 г. / сост. Я. Л. Киселев и С. Е. Малкин. – М. : ОГИЗ, Государственное издательство «Советское законодательство», 1935. – 288 с.
11. Об увольнении за прогул без уважительных причин : Постановление ЦИК СССР № 53, СНК № 1682 от 15 ноября 1932 г. // СЗ. СССР. – 1932. – № 78. – Ст. 475.
12. О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле: Постановление СНК СССР, ЦК ВКП (б), ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. // СП СССР. – 1939. – № 1. – Ст. 1.
13. Об уголовной ответственности за мелкие кражи на производстве и за хулиганство: Указ Президиума Верховного Совета СССР 10 августа 1940 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 28.
14. О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 20.
15. СЗ УССР. – 1932. – № 31–32. – Ст. 108.
16. Історія держави і права України : підручник у 2-х т. / за ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина. – Том 2. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2000. – 580 с.
17. Коммунистическая партия Советского Союза в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. – М., 1972. – Т. 4. – 582 с.
18. История советского рабочего класса. В шести томах. Рабочий класс – ведущая сила в строительстве социалистического общества. 1921–1937 гг. – Том 2. – М. : «Наука», 1984. – 511 с.
19. ЗУ УСРР. – 1930. – № 10. – Ст. 104.
20. ЗУ УСРР. – 1931. – № 6. – Ст. 51.
21. Про введення Трудових книжок : Постанова РНК СРСР від 20 грудня 1938 р. – ЗП СРСР. – № 58. – Ст. 329.
22. О порядке оплаты простоев и брака : Постановление Наркомтруда СССР от 25 февраля 1932 г. // Известия НКТ СССР. – 1932. – № 22–23.
23. СЗ УССР. – 1932. – № 14–15. – Ст. 110.