

суда о необходимости применения в данном случае именно права ФРГ, т.е. § 212 УК ФРГ как более мягкого закона. Является очевидным, на наш взгляд, также и то обстоятельство, что в связи с тем, что ст. 27 Закона ГДР о границе противоречит основным правам личности, закрепленным в Международном пакте о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 г., международно-правовым обязательствам ГДР, Конституции ГДР, указанная норма не должна применяться вообще. В связи с этим, суд признал возможность исключения из закона запрета обратного действия, «в тех случаях, когда позитивное право в недопустимой степени не согласуется со справедливостью». Как известно, теория и философия права призваны служить инструментом для более эффективного применения действующего законодательства, что подтверждает проанализированная нами в данной статье «формула Радбруха». В современной истории развития общества найдется, пожалуй, не так много примеров объединения государств. В этой связи весьма специфична и представляет особый интерес для любого правоведа история объединения Германии на

основании Договора об объединении от 31 августа 1990 г., в результате чего возникло немало проблем, обусловленных, прежде всего различием в правовых системах двух государств на территориях бывшей Восточной и Западной Германии. Причем при рассмотрении данных уголовных дел суд сослался на труды Густава Радбруха, а также на международные соглашения в области прав человека, фактически дополнившие «формулу Радбруха» более конкретными оценочными критериями и создавшие основу для определения, когда государство нарушает права человека в соответствии с нормами мирового правового сообщества. Таким образом, суд признал возможность исключения из закона запрета обратного действия, «в тех случаях, когда позитивное право в недопустимой степени не согласуется со справедливостью».

Список литературы:

1. Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. 1949.
2. Strafgesetzbuch. Muenchen, 2017.

УДК 349.22.

Смолярова Марина Леонідівна

кандидат юридичних наук, доцент

Запорізький національний технічний університет

РОЗВИТОК ПРАВОВИХ СТИМУЛІВ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ РАДЯНСЬКОЇ УКРАЇНИ (1917-1922р.р.)

Smoliarova Maryna Leonidivna

Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor

Zaporizhzhya National Technical University

THE DEVELOPMENT OF LEGAL INCENTIVES IN LABOR LAW OF SOVIET UKRAINE (1917-1922)

Аннотация:

В статье проанализированы правовые стимулы в законодательстве о труде советской Украины с 1917 по 1922 г.г., определены тенденции их развития и обоснованы проблемы по их реализации в период ограниченных экономических возможностей страны. Обращается внимание на то, что нормами законодательства о труде советской Украины предусматривались правовые стимулы, но для их реализации необходимы были социально-экономические условия. Определяется важность установления правовых стимулов в то время не только на государственном уровне, а также на производственном уровне.

Abstract:

The article analyzes the legal incentives in labor legislation of Soviet Ukraine from 1917 to 1922, describes tendencies of their progress and defines the problem of their realization in the period of limited economic opportunities of the country. Attention is paid to the fact that the norms of labor legislation of Soviet Ukraine provided for determination of legal incentives, but there were necessary special social-economic conditions to use it in practice. It is determined the importance of setting legal incentives in that time not just at the state level, but at the manufacturing level too.

Ключевые слова: трудовое право, законодательство о труде, правовые стимулы, нормы-стимулы, системы стимулирования работников.

Keywords: labor law, labor legislation, legal incentives, incentive standards, employee incentive schemes.

Значення правових стимулів у різні історичні періоди було неоднаковим. Тому звернемося до історії розвитку правових стимулів у законодавстві про працю радянської України. Загальновідомо, що на пі-

дставі трудового законодавства РРФСР формувалось трудове право радянської України. Так, на підставі положення резолюції I Всеукраїнського з'їзду Рад «Про організацію влади на Україні» було прийнято рішення про поширення на території

радянської України всіх декретів і розпоряджень робітничо-селянського уряду радянської Росії. Одним із перших був прийнятий декрет про 8-годинний робочий день від 29 жовтня 1917 року, який встановив 8-годинний робочий день, щотижневий недільний відпочинок, допущення надурочних робіт лише у виняткових випадках із обмеженням їх при цьому 50 годинами на рік, а також заборону нічної праці для неповнолітніх, які не досягли 16-річного віку[1]. У цілому ці заходи докорінно поліпшували умови праці працівників, усували можливість надмірної експлуатації їх на підприємствах і одночасно стимулювали їх трудову активність.

11 грудня 1917 року приймається Положення про страхування на випадок безробіття [2]. Заходами щодо ліквідації безробіття були: постачання підприємствам знярядь праці, сировини, палива, відкриття нових установ і підприємств, організація громадських робіт, боротьба із локаутами. Працевлаштування безробітних досягалося і шляхом встановлення двозмінної і тризмінної роботи, скороченням робочого дня до 6 годин, проведенням «дня безробітних», коли працівники віддавали 1-2 робочих дні на тиждень своїм безробітним товаришам. Правові норми містили в собі суб'єктивні права, законні інтереси, пільги для громадян у сфері зайнятості, що підтверджує наявність правових стимулів у законодавстві про працю радянської України.

Декрет «Про страхування на випадок хвороби» від 22 грудня 1917 року передбачав надання допомоги у разі пологів, хвороби, смерті працівника, а також такі види лікарської допомоги. Вищезазначені нормативно-правові акти не тільки містили в собі правові норми, що регулювали відносини у сфері робочого часу, часу відпочинку, страхування на випадок безробіття, страхування на випадок хвороби, організації діяльності бірж праці, а й норми-стимули, що створювали умови для задоволення інтересів сторін трудових правовідносин.

У липні 1918 р. було видано декрет «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці». Цей декрет передбачав можливість встановлення розміру заробітної плати та умов праці на локальному рівні. Оплата праці залежала від продуктивності праці та забезпечувала матеріальну заінтересованість працівника у виробництві і тим самим стимулювала до зростання продуктивності праці, підвищення кваліфікації працівника, зміцнення дисципліни праці, зростання техніки виробництва [3, с. 45]. Дійсно, в умовах господарської розрухи, недостатньої міцності державних органів регулювання заробітної плати було на той час децентралізовано. Епоха воєнного комунізму не надавала сприятливих умов для розвитку колективно-договірної регулювання, а відповідно і для встановлення на локальному рівні правових стимулів щодо оплати праці.

З 1918 р. починається становлення радянського трудового права, адже 10 грудня 1918 року було оприлюднено Кодекс законів про працю, який містив принципи «соціалістичної організації

праці», зокрема – обов'язок виконувати встановлену міру праці та право на оплату за працю. Цей Кодекс на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювався й на Україну [4, с. 191]. Вперше у радянському законодавстві про працю УРСР були встановлені правила внутрішнього розпорядку, які містили в собі норми дисципліни праці.

Громадянська війна та іноземна інтервенція і, особливо, денікінське нашествя перешкодили здійсненню встановлених Кодексом законів про працю (1918 року) норм, які регулювали умови праці. Так, у постанові Народного Комісаріату праці УРСР від 28 лютого 1919 року «Про восьмигодинний робочий день», яка в основному відтворювала Декрет Раднаркому РРФСР від 29 жовтня 1917 року, вказувалось, що «на найближчий час, аж до закінчення воєнних дій, на підприємствах, що працюють на оборону, постанови про обмеження тривалості надурочних робіт, про перерви в роботі можуть, за погодженням із робітничими організаціями, не застосовуватись»[5, с. 314]. Зауважимо, що найважливіші господарські завдання в період воєнного комунізму розв'язувалися на основі трудового ентузіазму працівників. У державі не було можливості матеріально стимулювати працівників.

У зв'язку з відсутністю коштів для оплати праці в 1919 році розпочалася підготовча робота з натуралізації заробітної плати. Декретом Ради народних Комісарів УРСР «Про введення єдиної трудової пайки в містах і промислових центрах УРСР» від 6 квітня 1920 року для робітників та службовців вводився трудовий «пайок», і до кінця 1920 року натуроплата стала переважною формою оплати праці, заохочувальні види оплати праці також мали натуральне вираження [6]. 23 жовтня 1920 року РНК РРФСР було прийняте «Тимчасове положення про натуральне преміювання» і введено в дію на території України постановою Раднаркому України від 4 грудня 1920 року. Широке введення натуроплати і натурального преміювання в радянській Україні стало можливим лише наприкінці 1920 року, коли у державі створилися необхідні для цього матеріальні умови. На підприємствах, де впроваджувалась натуроплата та натуральне преміювання, зростала продуктивність праці робітників і досягався значний господарський ефект на виробництві.

Нова економічна політика (НЕП), яка була введена слідом за епохою воєнного комунізму в 1921 році, внесла у законодавство про працю суттєві зміни, які передбачали і зміну у системах матеріального стимулювання робітників і службовців. Так, 23 вересня 1921 року була прийнята постанова Раднаркому УРСР «Про тарифну і фінансову політику». У постанові визначалось, що «встановлення тарифної ставки повинно виходити з положення: мінімум плати – мінімум праці. Збільшення оплати повинно бути зв'язано прямо і безпосередньо із збільшенням продуктивності, з мірою участі робітника в підвищенні виробництва» [7]. Правові стимули, що містяться у зазначеному акті були розраховані на підвищення трудової активності

робітників і службовців та сприяли їх матеріальної заінтересованості у результатах своєї праці.

У зв'язку з НЕП було запроваджено державний розрахунок та введено приватнопідприємницьку діяльність у певних межах, що сприяло активному розвитку колективно-договірних відносин. У постанові РНК УРСР «Про колективні договори та регулювання умов праці в приватних та державних підприємствах, господарствах, установах і організаціях» від 17 січня 1922 року визначалося договірне регулювання трудових відносин, в тому числі можливість встановлення систем стимулювання працівників [8]. На мій погляд, саме у цей період господарського життя країни правове стимулювання працівників відбувалось більш за колективно-договірним регулюванням, а не державним. Приймається цілий ряд нормативно-правових актів, які встановлювали правові стимули у сфері організації праці, її оплати і охорони. Але більш детально регулюються відносини щодо стимулювання працівників Кодексом законів про працю в УСРР, який був уведений в дію з 15 листопада 1922 року. Правові стимули містились в нормах таких інститутів трудового права, як трудовий договір, винагорода за працю, робочий час і час відпочинку, праця жінок і неповнолітніх, охорона праці. Зазначимо, що у розділі шостому КЗпП УРСР викладалися правила внутрішнього розпорядку на підприємствах, в установах і господарствах, які регулювали відносини щодо дисципліни праці. Кодифікований акт на той час став міцною основою для чіткого і зрозумілого регулювання трудових відносин, важливим засобом забезпечення інтересів працівників.

Зауважимо, що у практиці застосування норм Кодексу, виникали проблеми щодо матеріального стимулювання працівників. Про труднощі реалізації норм трудового права через невідповідність їх існуючим історичним умовам писала А.Семенова: «Практичне втілення в життя норм та правил радянського Кодексу є справою майбутнього й цілком обумовлюється ступенем успішності нашої боротьби з господарською розрухою, нашої роботою по розвитку виробничих сил республіки» [9, с. 29].

Отже, зміни в законодавстві про працю у перші роки радянської влади України випереджали економічний розвиток країни, а тому не вистачало соціально-економічних ресурсів на стимулювання робітників та службовців. Правове стимулювання працівників у цей період відбувалося на державному рівні, але і мало місце також зародження колективно-договірного регулювання, тобто появи інституту колективного договору, що містив в собі норми-стимули для мотивації працівників на підприємствах.

Список літератури:

1. Декрет про 8-годинний робочий день: Постанова Ради народних комісарів РРФСР від 29 жовтня (11 листопада) 1917 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://pbd.su/агитпечь/декрет-о-введении-восьмичасового-раб>.
2. Про страхування на випадок безробіття. Положення ВЦВК і РНК від 11 грудня 1917 р. // Декреты Советской власти. – Т.1. – М., 1957. – С. 201.
3. Канторович Я. А. Коллективный договор / Я. А. Канторович. – Л. : Изд. Ленинград. Губернск. Советапрофсоюзов, 1925. – 195 с.
4. Історія держави та права України : Академічний курс : в 2 т. Т. 2 / [ред. В. Я. Тація, А. І. Рогожина]. – К. : Видав. Дім «Ін Юре», 2000. – 580 с.
5. Історія держави і права Української РСР. В 2-х т. 1917-1967. Т. 1. 1917-1937 рр. Ред. колегія: В.М. Бабій (відп. ред.) та інші. – К., «Наук. думка», 1967. – 672 с.
6. Про введення єдиного трудового пайка в містах і промислових центрах УРСР: Декрет Ради народних Комісарів УРСР від 6 квітня 1920 року // ЗУ УСССР. – 1920. – № 7. – ст. 110.
7. О тарифной и финансовой политике: постановление РНК УСССР от 23 вересня 1921 г. // ЗУ УСССР. – 1921. – № 19. – ст. 548.
8. О коллективных договорах и регулировании условий труда в частных и в общественных предприятиях, хозяйствах и организациях: Постановление СНК УСССР от 17 января 1922 г. // СУ УСССР. – 1922. – № 1. – ст. 33.
9. Семенова А.Е. Очерки советского трудового права. – Х., 1923. – 134 с.