

Список литературы: 1. Что выгоднее: Зона Свободной Торговли или Таможенный Союз? – <http://alternatio.org/articles/item/1289>. 2. <http://nbnews.com.ua/tema/16525/>. 3. Российско-украинские отношения – от ситуативной прагматики к полноценной стратегии. Аналитический доклад – <http://www.kurginyan.ru/publ.shtml?cmd=art&theme=12&auth=&id=2316>.

*Олейник А. Н.
г. Харьков, Украина*

ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ БОЛЬШЕВИКОВ В 1930-Е ГГ. В УКРАИНЕ

Безусловно, проблема оплаты труда одна из древнейших в мире. Она существует с тех пор как появляется наемный труд. Любая власть пыталась решить эту проблему, недостатки в ее решении приводили к революциям и переворотам. Поэтому очень важно проанализировать исторический опыт в этой сфере, чтобы не повторять ошибки.

Перманентной проблемой всего советского периода был поиск наиболее приемлемых способов оплаты труда. И хотя официально декларировался принцип «повышения благосостояния трудящихся», на практике это могло быть совсем по другому. Все зависело от конкретной экономической ситуации и тех задач, которые решало в данный момент руководство страны. В 1930-е гг. заработная плата прямо была связана с производительностью труда, причем устанавливается тенденция преобладающего роста производительности труда над увеличением оплаты труда [6, С. 8].

Развитие института «оплаты труда» в 1930-е гг. относится к достаточно малоисследованным научным проблемам. Это объясняется тем, что начиная со второй половины 1930-х гг. объективное освещение этого периода истории было под запретом, и более или менее полные научные исследования начинают появляться только с 1991 года, то есть с распадом СССР. Среди работ, которые появились в настоящее время и были посвящены изучению некоторых аспектов избранной темы, можно выделить научные работы Божко В. Н. [1], Журавлева С. В. и Мухина М. Ю. [4], Иванова С. А. [5], Ильюхова А. А. [6], Киселева И. Я. [7], Копайгора И. И. [9] и др.

На размер заработной платы в определенной степени влияет занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. В 20-е гг. при большом уровне безработицы рабочего часто устраивала и небольшая зарплата, которая не соответствовала количеству и качеству его труда. Наоборот, в 30-е гг., при некотором дефиците рабочей силы, требования рабочих к размеру оплаты труда увеличиваются потому, что рабочие (особенно квалифицированные), могут выбирать и искать более оплачиваемое или менее тяжелое (во всех его смыслах) рабочее место.

Характерной особенностью института оплаты труда 30-х гг. были многочисленные и постоянные изменения в ее организации. Это объясняется как изменениями в экономической ситуации, так и поиском таких способов оплаты труда, которые бы отвечали принципу социальной справедливости, и в то же время не позволяли расти ей быстро.

Действенным средством борьбы именно с такими трудовыми миграциями стал государственное принуждение. Так, в случае самовольного невыхода на работу или пе-

рехода работника с одного предприятия на другое, согласно Постановлению ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. была установлена уголовная ответственность в виде лишения свободы на срок от двух до четырех месяцев [12]. Кроме того Постановлением ЦИК СССР от 10 января 1931 г. по докладу Народного комиссариата труда СССР были поставлены новые задачи перед государственными органами в сфере труда, а именно: органы труда от механической регистрации рабочих и направления на работу, должны были перейти к активному выявлению и систематическому учету новых ресурсов рабочей силы, прежде всего с числа членов семей рабочих и служащих в городах и с колхозников на селе. Также они должны были обеспечить плановое распределение новых трудовых ресурсов и перераспределение уже занятой рабочей силы между отдельными отраслями народного хозяйства с учетом необходимости первоочередного и полного удовлетворения рабочей силой наиболее важных ведущих отраслей [13].

Очередные признаки изменения политики в сфере оплаты труда можно проследить в выступлении И. В. Сталина перед руководителями самых больших предприятий страны 23 июня 1931 года. Сталин призвал к «осуществлению более организованного набора работников, ликвидации текучести кадров и уравниловки в оплате труда, внедрение в производство хозрасчетных принципов чтобы обеспечить эффективность действующей экономики, изменить политику заработной платы» [16, С. 51].

Основные тезисы этого выступления известные в литературе как «шесть условий товарища Сталина» для построения социализма в СССР, нашли свое отражение в большом количестве нормативных актов. Последнее, шестое условие предусматривало перестройку системы оплаты труда. Поэтому в 1932–1934 году была проведенная новая тарифная реформа, в результате которой устанавливалось четкое то значительное отличие между высшими и низшими разрядами, вводилась премиально-прогрессивная система и неограниченная сдельная система [6, С. 217]. Была повышена заработная плата высококвалифицированным работникам и внедрены отдельные тарифные сетки для сдельных и почасовых работников. Первая была приблизительно на 15 % выше второй. Этот разрыв был еще значительно больше в некоторых отраслях, например рабочие «ведущих производств» в машиностроении получали в среднем на 37 % больше чем рабочие вспомогательных цехов и на 80% по сравнению с работающими на почасовых работах [17].

Отдельные предприятия и объединения после издания этого постановления начали также пересматривать установленные тарифы и подтягивать уровень зарплаты рабочим других отраслей народного хозяйства (Москва, Ленинград, Закавказье, Украина и др.). В результате имело место перерасход фондов зарплаты [2, оп. 1, д. 359, л. 312–324]. Поэтому Постановлением СНК СССР «О неправильном увеличении фондов заработной платы на местах» от 17 ноября 1931 г. руководителям хозяйственных органов было запрещено при реформировании вознаграждения за труд превышать установленные фонды заработной платы» [14].

Благодаря этим мерам, уже в первом квартале 1932 г. большинство предприятий сумели выполнить промфинплан. Рабочие в целом поддерживали переход на сдельную систему оплаты труда. Удельный вес такой системы возрос в 1933 году в промышленности до 67,3 % [1, С. 231]. Это привело к соответствующему росту и средней заработной платы.

Указанные меры, хотя и экономически обусловленные послужили причиной несуразицы в оплате труда именно на «ведущих производствах». Например, выявилась такая ненормальность в оплате труда, как «фиктивная сдельность». В частности, ко-

миссия Наркомата труда Украины и ВЦСПС в ноябре 1932 г. обследовала шахту №1 «Щегловка» Красногвардейского рудоуправления, и установила, что здесь сдельностью охвачено 65,9 % рабочих, хотя по колдоговору должно быть не менее 72,3 %. Но главной бедой было не это, а то, что комиссия нашла эти данные сильно преувеличенными, из-за низкого качественного уровня сдельности и наличия массовых фактов фиктивной сдельности (что особенно характеризуется массовым применением различных доплат, удельный вес которых у сдельщиков достигает 22 % от зарплаты).

Анализ заработной платы сдельщиков свидетельствует о несоответствии увеличения заработной платы отдельных квалификаций, их производственной значимости, вследствие чего создается неправильное соотношение в зарплате разных профессий [3, оп. 18, д. 10, л. 92].

Комиссия «решительно осудила» наличие в зарплате «массовых искусственных доплат, ... подавляющее большинство рабочих систематически свыше своего сдельного заработка по основной работе получают те или иные доплаты за выполнение посторонних работ, чаще всего вне соответствия с фактическим объемом работы» [3, оп. 18, д. 10, л. 93]. Выводы комиссии легли в основу специального Постановления СНК СССР и ЦК ВКП(б) «О работе угольной промышленности Донбасса» от 8 апреля 1933 г. В нем отмечалось, что угольные тресты Донбасса, руководство Народного комиссариата труда промышленности и Донецкий обком ВКП(б) до сих пор не работают по-новому: «надо изменить полностью организацию зарплаты, ее надо организовать так, чтобы более высокую зарплату получили не трестовские канцеляристы, а работники в шахте» [8, С. 39–44].

Методы борьбы с уравниловкой и вообще установление систем оплаты труда определяло также совместное Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 21 мая 1933 г. «О заработной плате рабочих и инженерно-технических кругов угольной промышленности Донбасса» [15]. Было очевидно, что меры, предложенные в этих постановлениях, были адресованы не только шахтерам Донбасса, а всей промышленности страны.

Тенденция к поднятию оплаты труда рабочих «ведущих профессий» по инерции породила прямо противоположную проблему – слишком быстрый и масштабный рост зарплаты отдельных категорий рабочих на некоторых предприятиях, особенно в тех же ведущих отраслях. В частности «если в среднем зарплата угольного рабочего в октябре 1931 г. составляла 137 руб., то по отдельным рудоуправлениям нередко были случаи, когда забойщики, крепильщики и др. ведущие профессии зарабатывали по 400, 500, и даже 600 руб. в месяц. Заметим для сравнения, что заработная плата профессора с 1930 г. составляла 300 руб.

Такое же положение мы имеем и по черной металлургии, где заработок в IV квартале 1931 г. в сравнении с III кварталом вырос на 25,5 % в Донбассе. Эти явления назывались «извращениями в оплате труда» и их ликвидировали, путем уменьшения зарплаты на таких производствах.

Вообще, создается такое впечатление, что угольная промышленность Донбасса была своеобразным испытательным полигоном, социальной «лабораторией» для определения положения с выплатой зарплаты и нахождением способов повышения ее стимулирующей роли в повышении производительности труда. В частности 31 марта 1940 г. принимается очередное Постановление СНК и ЦК ВКП(б) «О работе угольной промышленности Донбасса» [11]. Причиной появления этого документа авторы назы-

вают то, что руководители шахт и угольной промышленности забыли постановления 1933 г. «Более того, наперекор указанным решениям, в Донбассе были допущены в организации заработной платы, в обеспечении инженерно-техническими кадрами подземных работ и в руководстве работой шахт те же перекосы, которые были раскрыты и осуждены предыдущими решениями СНК и ЦК ВКП(б)».

То, что даже после 5–6 лет руководители шахт и отрасли в целом «забыли Постановления 1933 г.» свидетельствует о том, что и система оплаты труда, который был предложена еще в 1933 г. не совсем подходила к специфике шахтерской работы. Но критика в адрес хозяйственных руководителей была в целом справедлива – действительно в период с 1934 по 1939 г. роль основной ставки в заработной плате неуклонно падала. Это на конкретных примерах и достаточно убедительно показал тогдашний глава ВЦСПС Н. М. Шверник, выступая на II съезде профсоюзов рабочих тяжелого машиностроения 17 октября 1939 г.: «Решающее значение в зарплате рабочих сейчас имеет прогрессивка, потому что применение ее происходит не за перевыполнение норм выработки, соответствующих государственному плану, а за перевыполнение норм, которые не обеспечивают выполнения государственного плана угледобычи. ...А мы не должны мириться с таким положением, когда удельный вес основной заработной платы в общем заработке рабочего – 30–40 %, а 60–70 % составляет прогрессивка и другие доплаты. Прогрессивка при этих условиях утратила свое значение, как стимул для поднятия производительности труда [10, С. 25–26].

Можно сделать вывод, что в результате реформы заработной платы начала 30-х гг. было введено ее централизованное регулирование. Госплан устанавливал лимит роста заработной платы по разным отраслям. В свою очередь хозяйственные наркоматы распределяли выделенные лимиты между подведомственными отраслями, которые уже в свою очередь распоряжались ими по собственному усмотрению. Хозяйственные же объединения не занимались межрайонным планированием зарплаты, что и было главным недостатком этой системы. На протяжении 30-х гг. так и не была создана методология определения заработной платы. Это было связано с тем, что сама оплата труда зависела не от экономических категорий, а от политической воли или конкретных целей руководства страны в данный момент времени.

Список литературы: 1. Божко В. М. Генеза правового регулирования оплаты праці. – Полтава: Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, 2010. – 400 с. 2. Государственный архив Российской Федерации (далее ГАРФ). Ф. 5451. – Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов СССР. 3. ГАРФ – Ф. 5515. – Народный Комиссариат труда СССР. 4. Журавлев С. В., Мухин М. Ю. «Крепость социализма»: Повседневность и мотивация труда на советском предприятии. 1928–1938 гг. – М.: РОССПЭН 2004. – С. 115–137. 5. Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 36–45. 6. Ильюхов А. А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. – М., 2010. – 415 с. 7. Киселев И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (Из истории права XX века). – М.: ИНИОН РАН, 2003. – 84 с. 8. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций пленумов ЦК в 14 т. (1898–1986) / [Под общей редакцией А. Г. Егорова и К. М. Боголюбова] – Изд. 9. – М.: изд-во пол. лит-ры, 1985 – Т. 6: 1933–1937. – 1984. – 431 с. 9. Копайгора І. І. Законодав-