

РОЗДІЛ 12 ФІЛОСОФІЯ ПРАВА

УДК 340.141

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/186>

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ЗВИЧАЄВИМ ПРАВОМ

CHARACTERISTICS OF PAYMENT FOR LABOR ACCORDING TO CUSTOMARY LAW

Кузнецова Л.В., к.ю.н.,
завідувачка кафедри публічного та приватного права
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова

Дулгерова О.М., к.і.н.,
доцентка кафедри управління у сфері цивільного захисту
Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобилю
Національного університету цивільного захисту України

Для українського народу питання оплати праці завжди стояло гостро, так як остання відіграла роль не лише матеріального заохочення, а й слугувала засобом щодо утримання родини. В ході звичаєво-правового використання особистого найму на території українських земель склалася система звичаєво-правових норм, що регулювали умови та характер оплати за працю.

Наймитство в Україні було розвинене завжди, що зумовлювалося подільністю сімейств, нерівномірністю земельних наділів і, відповідно, нерівномірністю статків селян, значна частина яких задля виживання мусила підробляти на стороні. Так був утворений звичаєво-трудоий інститут підсусідства, який передбачав не заробітчанство, а елементарне виживання так званих «підсусідів». Підсусідська, або «приймацька» форма договірно-зобов'язальних відносин на той час особливо була вигідна сторонам. Адже вона передбачала тривале перебування найманої особи в господарстві власника. Приймак ставав членом сім'ї господаря, між ними вироблялися відносини трудової спорідненості. Особистий найм серед селян до їх поміщиків на селянсько-господарські роботи здійснювався словесно. Підряди існували на збирання сінокосіння та хліба, на будівництво та перевезення із заводів і до заводу, про що укладались письмові договори з неустойкою. Платежі провадились за фактично виконану роботу.

Загалом, договірно – зобов'язальні відносини щодо найму та оплати робочої сили за виконання сільськогосподарських робіт регулювалося законом від 12 липня 1887 року, проте він дуже рідко використовувався у волостях. Місцеві писарі пояснювали такий правовий негілізм своєю зайнятістю, а застосування закону розцінювали як «кропітку працю», тому сторони трудових правовідносин надавали переваги укладенню трудових договорів (договорів підряду) за старими звичаями, хоч і з меншими гарантіями але й з меншими клопотами.

Ключові слова: звичаї, традиції, наймана праці, договір, оплата праці, матеріальне заохочення.

For the Ukrainian people, the issue of payment of labor was acute, as the latter played the role of not only material encouragement, but also served as a means of supporting the family. In the course of the customary legal use of personal employment on the territory of Ukrainian lands, a system of customary legal norms was formed that regulated the conditions and nature of payment for work.

Mercenary has always been developed in Ukraine, which was caused by the division of families, the unevenness of land allotments and, accordingly, the unevenness of the fortunes of the peasants, a large part of whom had to work on the side in order to survive. This is how the customary labor institute of the sub-neighborhood was formed, which did not envisage employment, but the basic survival of the so-called «sub-neighbors». The sub-neighborly, or «host» form of contractual and binding relations at that time was especially beneficial to the parties. After all, it provided for a long-term stay of a hired person in the owner's household. The host became a member of the host's family, working relationships developed between them. Personal hiring among peasants to their landlords for peasant and economic work was carried out verbally. Subcontracts existed for harvesting hay and bread, for construction and transportation from and to the factories, for which written contracts were concluded with a penalty. Payments were made for work actually performed.

In general, contractually binding relations regarding the hiring and payment of labor for the performance of agricultural work were regulated by the law of July 12, 1887, but it was very rarely used in the parishes. Local scribes explained such legal nihilism by their busyness, and the enforcement of the law was regarded as «painstaking work», so the parties to labor relations preferred to conclude labor contracts (contracts) according to old customs, albeit with fewer guarantees, but also with less hassle.

Key words: rite, traditions, hired labor, contract, payment of labor, material incentive.

Постановка проблеми. Наймитство на території українських земель було завжди і залишилося й наразі. Хибним є порівняння наймитства з рабством, перше носить добровільний та тимчасовий характер передачі своєї робочої сили, більш того така передача має оплатний характер. Існування наймитства було зумовлено подільністю сімейств, нерівномірністю земельних наділів і, відповідно, нерівномірністю статків селян, значна частина яких задля виживання мусила підробляти на стороні.

Аналіз наукових досліджень. Дослідженню питань оплати праці за звичаєвим правом свого часу були присвячені праці: Н. Анненського, Г.Борисова, Е.Варба, В.Головні, І. Десятникова, І.Дроздова, Ф.Рильського, Н.Темірової, М. Філіпченка, М. Шахновського, О. Шестакова. Водночас існують різні погляди щодо оплати праці за звичаєвим правом в різних регіонах нашої держави.

Мета статті полягає в розкритті сутності звичаєвих форм оплати праці та виявленні її соціально-економічних аспектів, а також наданні економіко-правової класифікації різновидам оплати праці.

Виклад основного матеріалу. В останній третині XIX ст., коли винайм робочої сили активізувався найми почали поділятися на постійні, або тривалі і строкові тобто сезонні (тимчасові). До специфіки виконуваних робіт входили сільськогосподарські роботи, випас худоби, хатня робота, ремісничі роботи. Найбільші заробітки спостерігалися у ремісників, тому до ремісників наймалися охоче, тим більше робота на думку найманої особи була легшою. За свідченням етнографів сільськогосподарські роботи були не вигідними, тому туди йшли найбідніші. На сільськогосподарські роботи наймалися як зі своїми знаряддями, так і без них. Короткочасні найми практикувалися на сезонні роботи – збір урожаю, випас худоби, праця

на цукрових заводах. На Лівобережній Україні наймалися переважно помісячно, рідше – на рік.

Оплата найманцю називалася роківщиною і видавалася йому за встановленим звичаєм у кінці року грошима, хлібом та одягом, тобто мала натуральну або грошову форму, поміж тим траплялась і натурально-грошова форма. Серед звичаєвих форм оплати зустрічається відробіток господаря наймитові.

В основу економіко-правової класифікації різновидів оплати праці закладений грошовий, натуральний та грошово-натуральний розрахунок. Найпоширенішою формою оплати праці в Чернігівській, Волинській, Київській, Полтавській, Катеринославській губерніях була натуральна оплата, яка мало домінуюче положення в порівнянні з грошовою формою платні. Особливо яскраво це було виражено в Чернігівській губернії, де натуральна оплата праці значно переважала грошову.

В тих регіонах, де широко використовувалася праця «прийшлих» робітників натуральна оплата була менш розповсюджена. Здебільшого у зв'язку з відсутністю у них засобів транспортування сільськогосподарських товарів. А у тих районах, де здійснювалося вирощування технічних культур робітники приймати їх в якості оплати праці просто не могли.

На думку історика І. Десятникова застосування натуральної форми оплати праці при наймі на сільськогосподарські роботи пояснюється кількома чинниками. По-перше, вона була поширена у районах найменш розвинутого товарного виробництва, де землевласники не були втягнуті у ринкові відносини і у них не було достатніх обігових коштів для оплати праці наймитів. По-друге, в оплаті зерном було зацікавлене бідне селянство, яке працювало за наймом. Не маючи достатніх запасів власного хліба, воно мусило купувати його на ринку. А, отримавши зерно у якості оплати праці, селянин економив не лише час, але й гроші, оскільки звичайним явищем було коливання заробітної плати та продовольчих цін. Також селяни надавали перевагу натуральній оплаті праці у разі відсутності пасовиськ для випасу худоби [1, с. 128].

Натуральна оплата передбачала насамперед розрахунки зерном, молоком. Сюди ж можна віднести такий тип розрахунків, коли наймит працював тільки «за харчі» або «за харчі й одяг». Натуральна форма оплати була притаманна для «скопщини», оскільки передбачала не винайм земельної ділянки, а винайм робочої сили. У зоні Лісостепу й частково Полісся, де існувала вигінна форма випасання тварин, виганяли худобу в чередах на пасовисько, а на ніч повертали в двори. Для випасання наймали пастухів, яких ще називали чабанами або табунниками з бідноти, зазвичай одиноких людей, і визначали платню за роботу. Оплата була, як правило, натуральною – зерном чи борошном, харчували їх по черзі господарі худоби. Годували також підпаска-підлітка, який допомагав пастухові. На Поділлі у XVIII ст. наймити завжди одержували одяг, вартість якого залежала від сезону, місцевості, особистих якостей наймита. Для косарів та погоничів волів натуральна оплата праці здійснювалася у формі відробітку: за п'ять днів роботи господар на шостий день мав плугом орати ниву погонича, і такий спосіб винагороди був обопільно вигідним. На поління, пряжу та інші жіночі роботи за гроші наймалися не часто, оскільки розрахунок медом, воском і сіллю коштував набагато дешевше, ніж це оплачувалося грошима; господарі вдавалися до натурального розрахунку, враховуючи необхідність вказаних продуктів у господарстві та для культурного використання.

Переважно грошми платили майстрам та ремісникам. Грошово-натуральна оплата була поширена на цукрових плантаціях, під час копання та вивозки буряка робітникам, крім належної заробітної плати, надавалося право годувати під час роботи свою худобу гачкою і забирати частину її додому. Також селянин отримував частину

платні жомом, що було особливо характерним за відсутності корму для худоби у неврожайні роки. Непоодинокими були випадки, коли робітники отримували у якості платні порівняно невелику суму готівкою. Характерними особливостями грошово-натуральної оплати праці було отримання найнятим працівником як грошей, так і одягу та харчів.

Оплата за найману працю залежала від віку, статі робітників, виду робіт, місцевих «тарифів» та періоду року, зрідка особистих, професійних якостей наймита, а також від часу, коли було укладено угоду. Існували відмінності в оплаті й за віком.

Величина заробітної плати коливалася як всередині самих губерній, так і в середині повітів і навіть волостей. Слід відзначити, що у місцевостях з найвищими річними заробітними платами не завжди спостерігалися найвищі місячні і поденні плати. А іноді тут відмічалися і найнижчі поденні та місячні плати.

Великий вплив на рівень заробітної плати справляла також величина врожаю. При великому врожаї ціни на робочі руки підвищувалися, а при низькому, навпаки, знижувалися. У Степовій Україні цей чинник, поєднуючись з кількістю прийшлих робітників, приводив до особливо значних коливань заробітної плати. Так, хороший врожай при великому напливі робітників міг знизити ціни на робочі руки до рівня неврожайних років, а у неврожайний рік при недостатній кількості прийшлих робітників ціни піднімалися до рівня найкращих врожаїв [2, с. 83-84].

Інколи заробітна плата різнилася залежно від спеціальних вмінь та досвіду робітника. Так, на Півдні України наймачі вирізняли «кращих» та «гірших» робітників. Кращим – «чигиринцям» та «полтавцям» – вихідцям відповідно з Правобережної та Лівобережної України – завжди платили більше, ніж гіршим – «литвинам» та «кацапам» – робітникам, відповідно, з білоруських та російських губерній, оскільки останні не вміли правити волами.

Вільнонаймана праця практикувалася у поміщицьких господарствах дореформеного періоду. До скасування кріпосного права на Правобережній Україні кріпаки наймалися на роботу в сусідні села на цукроварні. Також існував найм на позаурочні сільськогосподарські роботи: окрім панщини, селяни намагалися підробити в пана на польових роботах, щоправда, платня була невисокою: 12 грошів за піший день і 18 – за тяглий, за іншими даними – 10-13 грошів за день, в той час як селяни, наймаючи робітника, платили йому 1 рубель в день, якщо він був на своїх харчах і по 5 грошей – на господарських.

В Харківському повіті зустрічались договори з робочими, які укладалися на папері та словесно при свідках, на строк з весни до 14 листопада. Плата робітникам була така: для дорослих на строк від 40 до 60 рублів; на рік від 50 до 80 рублів [3, с. 277]. Особисті договори вважалися обов'язковими тільки для сторін, що домовилися і не стосувалися спадкоємців.

В Подільській губернії існував найм в рекрути мисливців євреями та християнами. Сутність якого зводилася до того, що рекрутська повинність шляхом найму мисливців відбувається єврейськими громадами повсякденно, а з селянських сімейств тільки тими, які мають засоби найняти рекрута. Найм мисливців цими обома станами мав відокремлені характеристики: євреї звичайно шукали найманців завчасно, за декілька місяців до обнародування маніфестів про набір, для чого застосовували всі необхідні хитрощі та обману. В цих справах пияцтво та хабарництво займало перше місце. В цій місцевості в кожному поселенні питна оренда знаходилася в руках євреїв, тому місцеві орендарі – євреї, дізнавшись хто з селян має намір поступити на військову службу мисливцем, приймали його під свій патронат, поїли горілкою, при цьому і сільські урядники і впливові в суспільстві люди користувалися гостинами та послугами.

Договори про послуги та про роботу укладались письмово та словесно, строк найму вимірявся річним терміном. За етнографічними свідченнями договори особистого найму в селянському побуті виконувались рідко. Особа, яка найнялася в послугу, майже не вважала себе зобов'язаною прослужити до кінця строку служби та не попередив господаря припиняла трудові зобов'язання. Непоодинокими були випадки залучення селян на різного роду польові роботи та для праці на заводах у інших місцевостях. Така масова організація на роботу була викликана відсутністю робочої сили у віддалених регіонах. Організованим набором робочої сили займалися довірені особи, які давали гарний завдаток; наймали зимою з умовою з'явитися на роботи весною. При цьому найняті брали завдаток, а на роботі не з'являлись або, з'являлись, жили деякий час а потім потайки йшли. Місцева сільська адміністрація дивилась на такі вчинки скрізь пальці, батьки це заохочували, а сама молодь на перших порах не усвідомлювала нечесності своїх вчинків, а потім звикла до цього, кажучи, що «багато можна обдурити: він нашими руками розбагатів» [4, с. 9]. Причини порушення договірних зобов'язань полягали не лише в одному свавіллі та розпусті, а й економічних умовах сільського господарства, які полягали у тому, що орендарі наймали селян на роботу в час, коли тим було найтяжче, – пізно восени і взимку, і ті погоджувалися на найгірші умови. Також на Печенежців впливав ще й Харків, куди вони ходили на заробітки. Так тривало років 3-4 підряд, це і стало поштовхом для появи договірних листів. І послугувало поштовхом для прийняття 12 червня 1886 року Положення, що нормувало відносити найму на сільську роботи. Однак у ньому переважно охоронялися права землевласників і надавалися їм гарантії проти порушення договорів найму з боку сільських робітників. До обов'язків господаря входило якісне годування наймита. Однак це правило не виконувалося. Нерідкими були невчасна видача грошей та зменшення її розміру. Знижували заробітну плату штрафами, що часто накладалися наймачами. Значним було положення трудових угод, як наприклад, на цукрових плантаціях: «за самовільну відлучку, прогули, пияцтво, грубість та непослух економічному начальству економія робить робітникам вирахування з належного жалування на свій розсуд, чому ми, робітниця, сперечатися не будемо», «за недбалу роботу, грубість і самовільну відлучку контора заводу вправі винних штрафувати чи розраховувати у будь-який час» [5, с. 137]. Фактично роботодавцям надавалася свобода дій щодо штрафів наймитів.

Невід'ємною складовою грошової винагороди за працю було якісне та своєчасне її виконання. Незадовільний результат роботи давав підстави до зменшення її оплати, і навпаки якісна робота мала бути відзначена. В ході дослідження питання підстав застосування грошових стягнень та систему стимулювань в оплаті праці можемо стверджувати, що за часів існування звичаєвого права була вироблена система матеріальних стягнень та заохочень. Найпоширенішою галуззю застосування матеріальних стягнень була тютюнова галузь. Пояснювалося це тим, що розведення тютюну так як і хліборобство були найбільш прибутковими галузями господарства, хоча й носила ризиковий характер, пов'язаним із природно – географічними умовами.

На Півдні, у випадку неврожаю, роботодавцями практикувалося зменшення заробітної плати протягом терміну найму. Найнявши у травні робітників по високій ціні у розрахунок на високий врожай, тижнів через два

вони знижували ціна на 15-20%. У разі невдоволення цим з боку робітників, нерідкими були випадки їх звільнення взагалі без виплати заробленого, або ж їм давали лише шматок хліба на дорогу додому.

За поведінку робітника в побуті до нього могли бути застосовані штрафні санкції за те, що робітник підвищував тон у розмові з хазяїном, або був повернутим до нього спиною. Такі санкції були наступними: наймана плата за місяць зменшувалася «на цілу п'яту частину» [6, с. 211]. Також при зустрічі з паном дружина, діти та сам робітник були зобов'язані за 20 кроків відійти у бік і стояти без шапки, витягнувшись у струнку до тих пір, поки пани не пройдуть мимо. Проходячи повз панський будинок, хоч у вікнах нікого видно й не було, робітник зобов'язувався зняти шапку. Одягти її дозволялося не інакше, як пройшовши кроків 20-30. Недотримання цих та інших проявів покірності тягло за собою грошовий штраф та арешт.

В деяких маєтках з метою стимулювання найманих робітників здійснювалося підвищення заробітної плати. Але будь-яке підвищення в оплаті праці має дві сторони, одна з яких характерна небажанням господаря заплатити більше і тому прослідковувалася тенденція несвоечасної оплати заробленого до закінчення роботи. У цьому випадку, прагнучи заробити якомога більше, наймити часто кидали наймачів не отримавши заробленого.

Попри широке поширення різноманітних способів зменшення заробітної плати сільськогосподарських робітників, господарства теперішньої Черкаської області практикували різноманітні методи матеріального заохочення робітників. Зокрема в Софіївській економії графів Бобринських Черкаського повіту, за належне виконання робітниками умов трудового договору управляючий був зобов'язаний винагородити возом соломі чи дров кожного робітника [5, с. 143-144] А у Смілянському маєтку Черкаського повіту графів Бобринських була застосована ціла система заохочень: за якісну роботу виплачувалася нагорода, найбільш здібних робітників, які пропрацювали не менше 5 років, запрошували у наглядачі з підвищеною платнею, робітники зі стажем 20-25 років отримували пенсію. Вироблена система заохочень запровадила тривалий характер трудових правовідносин, що супроводжувався соціальним захистом працівників. В 1895р. була створена ощадна каса з 5% відрахувань з зарплати робітників і коштів Бобринських. Кошти з каси витрачали на навчання дітей, лікування, допомогу родині у випадку смерті годувальника. Додатково робили заощадження з 6% річних. Особи, які прослужили у маєтку 30 років, отримували потрійний оклад, а із залишенням служби одержували назад усі свої заощадження та ще 5% відрахувань з коштів власника. Колишнім службовцям виплачувалася пенсія, але не грошима, а натурою [7, с. 112].

Висновок. Оплата праці за панування звичаєвого права була натуральною, грошовою та натурально-грошовою, і слугувала елементом виживання людини та обміном одного товару на інший. Її розмір та форма були не однаковими для регіонів тогочасної держави, це в першу чергу залежало від природно-кліматичних умов. Соціальна та вікова приналежність також виступали чинниками, що впливали на її розмір. Враховуючи матеріальний вимір оплати праці спостерігається тенденція несвоечасної виплати винагороди, або зменшення винагороди. Проте досліджувана проблема свідчить і про формування інституту матеріальної винагороди та соціального захисту праціуючих.

ЛІТЕРАТУРА

- Десятников І.В. Наймана праця у сільському господарстві України в кінці XIX – на початку XX століття: монографія. Черкаси: Видавець Чабаненко Ю.А., 2010. 202 с.
- Этнографическое сведение о Подольской губернии. Каменец-Подольск, Изд. Подольск. губернс. стат. комитета, 1869. (Вып. 1. Народные юридические обычаи и народные верования, суеверия и предрассудки, записанные в Литинском уезде мировым посредником Н. Данильченко, с приложением памятников устной народной словесности). 54 с.

3. Толкачова Н.Є. Звичаєве право: Навчальний посібник для студ. ВНЗ. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2006. 367 с.
4. Илларионов Н. Очерк отношений обычного права к законодательствам (Приложенные материалы по изучению обычного права у крестьян Харьковского уезда). Харьков, 1984 /2/22./2/. 22 с. Отд. отт. из Харьковского Сборника, вып. 8-й, 1894 г.
5. Кузнецова Л.В. Особливості виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII – початок XXI століття): монографія. Черкаси, 2021. 230 с.
6. Варб Е. Наёмные сельскохозяйственные рабочие в жизни и в законодательстве. Киев, 1899. 220 с.
7. Темірова Н.Р. Поміщики України в 1861-1917 рр.: соціально-економічна еволюція. Донецьк: ДонНУ, 2003. 320 с.