

Алевтина Бірюкова,

канд. юрид. наук, доцент кафедри цивільного права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОКРЕМІ ПИТАННЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ

Статтю присвячено аналізу історичного розвитку законодавства у сфері праці. Охарактеризовано етапи становлення законодавства про працю. Визначено проблеми та перспективи розвитку трудового законодавства.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, історичний розвиток, становлення.

Постановка проблеми. Обравши шлях суверенної, незалежної країни, що сповідує гуманістичні цінності, спирається на демократичні методи управління, Україна поставила перед собою низку надзвичайно важливих завдань стратегічного характеру. Зокрема, перехід від планової економіки до ринкової, відмова від командно-адміністративних методів і засобів здійснення державної політики вимагали створення власної правової системи, яка б враховувала особливості геополітичного становища України та її національно-культурну специфіку. Однією з основних сфер суспільних відносин, що потребувала правового врегулювання, стала сфера трудових відносин, адже розбудова української держави та здійснення її всебічного зміцнення, у тому числі економічного, спираються на самовіддану працю населення країни.

Стан дослідження. Еволюцію трудового права у своїх працях розглядали Л. Костенко, О. Волкова А. Крістер, В. Лазаренко, В. Догадов, Ю. Леонова, А. Пашерстник, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Погоріло, Г. Чанишева, Н. Чубоха, Н. Болотіна, П. Чубинський, І. Шаровкін, А. Лушников, В. Щербина, М. Якименко, В. Смолярчук та інші. Утім, як правило, правники розглядають становлення й розвиток правового регулювання сфери трудових відносин, не розмежовуючи трудове право й трудове законодавство, які попри їх нерозривний взаємозв'язок не є синонімами та мають власні особливості й специфіку.

Виклад основного матеріалу. Формування первинних засад трудового права зумовлено активним використанням найманої праці, що було характерно для капіталістичного способу виробництва. Французька революція 1848 р., яка проголосила свободу праці, тобто свободу попиту та пропозиції робочої сили, вважається родоначальницею

трудового права [1, с. 11]. Історично трудове право виникло та розвивалося як право охорони праці; воно являє собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні та економічні права [2, с. 10]. Поява фабричного законодавства Англії, а потім і трудового права на історичній арені була викликана передусім соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їх праці. Інтереси людини зумовлюють, власне, і характер впливу на формування норм трудового права [1, с. 11]. За понад столітню історію трудового права в охороні праці вбачали та вбачають його головну функцію – соціальну. Звичаї, що стали джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими регулювалися: відносини між паном і наймитом, громадою й особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства [3, с. 27].

Що стосується безпосередньо України, то варто зазначити, що джерело формування українського трудового права визначилося колом суспільних відносин, зокрема відносинами між паном і наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства. При цьому у врегулюванні таких відносин, зокрема щодо укладання трудових угод, вагоме значення мали звичаї (звичаєве право). Також варто наголосити на тому, що важливим надбанням тогочасного аграрного суспільства, у якому основним засобом (способом, методом) регулювання суспільних відносин виступали норми релігії, стали трудові обряди, які були спрямовані на врегулювання питань робочого часу й часу відпочинку працівників.

Виробничі календарні цикли утворювалися з послідовних дат праці в полі й вдома та супроводжувалися релігійними святами

й обрядами, звичаями, повір'ями та прикметами. Календарні звичаї й обряди українців формально узгоджувалися з річним літургічним циклом православної церкви, головними віхами якого були так звані дванадесять свята й пости. Соціально-правовим завданням календарної обрядовості було забезпечення добробуту родини та громади; її правно-виховний механізм діяв за принципом відповідності між працею й соціальним статусом особи: наскільки добре людина працюватиме впродовж року – настільки буде успішним, замогнудим господарем, настільки й поважатиме її громада. Оскільки добробут спільноти складався з добробуту кожного її члена, то календарні обрядодії мали прозоре дидактичне значення: виховували працелюбних і відповідальних членів колективу, зобов'язаних підтримувати й допомагати один одному [4, с. 255].

Зв'язок різних етапів виконання робіт із тими чи іншими святами був дуже важливим організуючим фактором, який поєднував селян та орієнтував їх на досягнення спільної мети – вироблення необхідної кількості продукції для нормального існування роду. Таким чином, специфічною рисою звичаєвого права є його тісний зв'язок із національною культурою населення, його традиціями й віруваннями. Сучасне законодавство досить часто ігнорує культурні особливості та специфіку українського народу, особливо враховуючи сучасні глобалізаційні процеси, прагнення держав до об'єднання в більш потужні та великі союзи, організації, асоціації тощо. Така ситуація має позитивний і негативний аспекти. Так, активне прагнення сучасного суспільства до єдності, встановлення єдиних правил суспільного життя, безумовно, сприяє налагодженню конструктивних зв'язків різноманітного характеру між різними державами, їх активній співпраці з метою вирішення тих чи інших проблемних аспектів суспільного життя, досягненню спільних цілей, а також наданню допомоги один одному у вирішенні внутрішньодержавних завдань кожної з них. Однак, з іншого боку, глобалізаційні й інтеграційні процеси призводять до стирання та втрати національно-культурних рис і надбань.

Отже, можемо констатувати, що вітчизняне трудове право в дореволюційний період складалося частково зі звичаєвих норм, що спиралися на релігійні свята й обряди, а також із цивільного інституту римського права *locatio conductio operarum*, згідно з яким одна особа набуває за винагороду права тимчасового користування послугами іншої особи [5, с. 58]. Тобто відбувалися процеси об'єктивного суспільного розвитку, які ля-

гли в основу утворення трудової галузі прав, однак про появу трудового законодавства в той час ще не можна говорити. Принципові питання трудових відносин між найманим працівником і тим, хто наймає, регулювалися інститутами цивільного права та звичаями.

Однак зі зміною соціально-правової й економічної обстановки передові представники науки цивільного права звернули увагу на виникнення специфічних відносин у сфері застосування праці. Чинне в той період регулювання відносин у трудовому процесі переважно методами цивільного права дозволило роботодавцям експлуатувати працівників такою мірою, яка мало чим відрізнялася від феодальних умов праці холопа. Тому вже в кінці XIX – на початок XX ст. вітчизняне законодавство про особистий найм було поділено на загальне та спеціальне. Перше повністю відповідало вимогам римської класифікації та принципам цивільного права, а друге, яке переважно регламентувало працю робітників на великих виробництвах, почало базуватися на нових принципах [5, с. 58].

Наприкінці 80-х рр. починає активно розвиватися промисловість і підприємницька діяльність, які активно використовували найману працю, а отже, виникає потреба в більш повному й детальному врегулюванні трудових відносин.

Варто відзначити, що вперше на те, що трудові відносини відрізняються від цивільно-правових і вимагають окремої регламентації іншими, відмінними від цивільно-правових, способами, звернули увагу саме науковці-цивілісти [5, с. 58].

Таким чином поступово почала формуватися система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони – працівника, яка полягала насамперед в істотному обмеженні принципу свободи договору [6, с. 31–32]. Основними моментами такого обмеження були такі: по-перше, законодавець почав втручатися в зміст договорів, що укладалися, тобто закон безпосередньо встановлював ті чи інші права й обов'язки сторін під час найму праці, законодавчо охоронялась особистість працівника, його життя та здоров'я, визначалися умови, які не могли бути включені в договір; по-друге, законодавець гарантував одержання працівником трудового доходу – винагороди за свою працю, яка розглядалася як джерело його матеріального існування [7]. Також до зазначених законодавчих обмежень можна віднести те, що було визначено строки виплати заробітної плати працівникам та встановлено межі утримання з неї.

Про відмову від цивільно-правових методів і засобів регулювання трудових відносин свідчить і відмова від такого засадничо-

го принципу цивільного права, як принцип рівності сторін у договорі, оскільки під час реалізації договору особистого найму діяльність однієї особи підпорядковується господарському плану [7].

Усі вищевикладені обставини сприяли тому, що серед цивілістів закріпилася думка про виникнення нового виду відносин і нового виду договору, що їх регулює, – трудових правовідносин і трудового договору. Регулювання службово-трудова відносин вже не могло бути видом цивілістичного «найму послуг» [8, с. 3], тому постала термінова необхідність переглянути низку цивільно-правових визначень і принципів [9, с. 71].

Протягом 1882–1886 рр. було прийнято декілька нормативно-правових актів, які йменувалися «фабричними законами». Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів питань взаємин робітників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до прийняття «фабричних законів», стали масові заворушення робочих у 1875–1882 рр. Зокрема, вони відбулися в Юзівці (Донецький басейн), Орехові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві [10, с. 38].

Першим із «фабричних законів» було прийнято закон, що закріплював Правила роботи малолітніх на заводах, фабриках і мануфактурах (1882 р.), у якому встановлювалося, що до фабричних робіт діти допускаються не раніше 12 років (ст. 108). Малолітні діти (12–15 років) не повинні працювати більше 8 годин на добу та 4 години підряд (пізніше почала допускатися робота до 9 годин на добу і 4 1/2 години підряд).

Наступний «фабричний закон» від 3 червня 1885 р. присвячувався нічний роботі підлітків до 17 років і роботі жінок. Його поява викликала незадоволення не тільки серед хазяїв фабрик, а й багатьох робітників, оскільки поширилася думка, що заборона нічної праці жінок і підлітків спричинить припинення нічних робіт і звільнення нічної зміни робочих [11, с. 125].

У Законі про тривалість і розподіл робочого часу на підприємствах фабрично-заводської промисловості від 2 червня 1897 р. йшлося про те, що робочим часом або кількістю робочих годин на добу для кожного робітника вважається той час, протягом якого згідно з договором наймання робітник зобов'язаний перебувати в промисловому закладі й у розпорядженні завідуючого цим закладом для виконання роботи [10, с. 40–41]. Однак попри те, що закон встановлював добову норму часу, яку повинен відпрацювати робітник, він (закон) не передбачав жодних засобів чи методів контролю за використанням понадурочної роботи, чим і користува-

лися власники фабрик і заводів. Більш того, закон не містив і юридичної гарантії захисту прав робітників у вигляді відповідальності роботодавця. Утім у 1903 р. було внесено вправління, згідно з якими порушення правил продовження й розподілу робочого часу може бути підставою для залучення винних до відповідальності не в адміністративному, а в судовому порядку [11, с. 126].

2 липня 1918 р. Положенням РНК УРСР «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати й умови праці» було врегульовано питання змісту колективного договору; порядку прийому та звільнення робітників; нормування робочого часу й оплати праці працівників з обов'язковим урахуванням їх кваліфікації, складності роботи й інших умов праці. Безпосередню участь в укладанні колективних договорів, у розробці положень про оплату праці, тарифи й ставки заробітної плати брали профспілки [1, с. 13].

25 січня 1918 р. було прийнято Закон про восьмигодинний робочий день. Цей закон став одним із перших нормативно-правових актів у світі, що закріпив максимальну тривалість робочого часу. Він виходив за межі своєї назви й визначав не тільки тривалість робочого часу – 48 годин на тиждень, а й регламентував особливості найму жінок і неповнолітніх, понаднормову й нічну працю.

10 грудня 1918 р. було прийнято перший Кодекс законів про працю Росії, дія якого на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювалася й на територію України.

З прийняттям першого Кодексу законів про працю Росії було одночасно реалізовано спробу об'єднати всі акти про працю, видані за рік існування радянської влади, систематизувати їх. Кодекс законів про працю 1918 р. визначив, що умови праці в державних установах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими Народним комісаріатом праці (далі – НКП) (ст. 7), а умови праці на всіх підприємствах і в усіх господарствах регламентуються тарифними положеннями, що розробляються професійними спілками за погодженням з керівниками або власниками підприємств і господарств, затвердженими НКП (ст. 9). Ці положення фактично були колективними договорами, однак самого терміна «колективний договір» не існувало [1, с. 13].

Власний Кодекс законів про працю УРСР було прийнято 15 листопада 1922 р., і він повністю віддзеркалював положення російського Кодексу законів про працю 1918 р. У період нової економічної політики приймається низка законодавчих актів щодо регулювання організації праці, її оплати та охорони [4, с. 255].

Прийнятий Кодекс законів про працю був досить прогресивним та ефективним регуляторним актом для свого часу, утім після 1924 р. посилилася централізація влади й почався наступ правлячого центру на права громадян, у тому числі трудові. Зокрема, означена централізація ознаменувалася більш жорсткою дисципліною, що було відображено в прийнятті постанов РНК СРСР «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на державних підприємствах» від 6 березня 1929 р. і «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму і зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» від 5 липня 1929 р. Ці нормативно-правові акти були спрямовані на протидію порушенням на виробництві. У 1929 р. було введено скорочений календарно-робочий тиждень: на безперервно діючих підприємствах і установах – п'ятиденний, на всіх інших – шестиденний.

Протягом 30 років на території України майже не приймалося власних нормативно-правових актів, у тому числі у сфері трудових відносин, оскільки на її територію розповсюджувалися союзні документи, зокрема Статут про дисципліну на залізничному транспорті (1933 р.), Статут про дисципліну в органах юстиції (1933 р.), Статут про дисципліну на водному транспорті (1934 р.), Статут про дисципліну в органах зв'язку (1935 р.). Положення цих нормативно-правових актів встановлювали більш сувору відповідальність окремих категорій працівників за порушення трудової дисципліни.

Важливим етапом у становленні трудового права стало прийняття Конституції УРСР 1937 р., яка встановила нові принципи організації праці. Утім попри всю демократичність і прогресивність Конституції УРСР 1937 р., її положення так і залишилися декларативними. Ю. Дмитренко наголошує, що фактично 1936–1938 рр. стали кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широких конституційних прав і свобод громадян та гарантій їх забезпечення, а також постійні порушення цих норм (закріплення працівників за підприємствами, установами, заборона виїзду на заробітки (про виїзд за кордон не могло бути й мови)). У цей період було фізично знищено працівників. Причина звільнення повинна була зазначатися відповідно до формулювань Кодексу законів про працю або у вигляді посилення на статтю (пункт) постанови. Таким чином, адміністрації було надане право вибору формулювання підстави звільнення, проте в будь-якому випадку причина звільнення повинна була відповідати нормі закону [1, с. 19].

Загроза Другої світової війни змусила радянську владу вжити заходів ще жорсткі-

шого характеру. Зокрема, було видано Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників і службовців з підприємств і установ» від 26 червня 1940 р. 18 січня 1941 р. видано нові Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців, що зіграли також значну роль у зміцненні трудової дисципліни.

У роки Великої Вітчизняної війни трудове право відійшло від своїх добровільно-демократичних засад та об'єднало в собі елементи кримінального й адміністративного права, тобто трудовий договір було замінено адміністративним актом [4, с. 255].

Характерними ознаками законодавства часів війни стали масова трудова мобілізація, заборона самовільного звільнення, встановлення жорстких заходів відповідальності за порушення трудової дисципліни та навіть ув'язнення за самовільне звільнення з роботи. Попри суттєві порушення прав і свобод громадян варто наголосити, що такі заходи були зумовлені й виправдані воєнним часом.

Перемога у Великій Вітчизняній війні дозволила відмовитися від тих жорстких адміністративних методів управління трудовою сферою, які були характерні для воєнного часу. Утім говорити про повну відмову радянської влади після війни від командно-адміністративних методів керування союзними республіками та від курсу на централізацію не доводиться. Погоджуємося з думкою, яку висловлює Ю. Дмитренко, що порівняно з повоєнним часом відбулося тимчасове пом'якшення норм трудового законодавства (1960–1991 рр.). Проте жорстка централізація державного механізму, системи органів влади й управління, правоохоронних органів закономірно зумовила централізацію законотворчості. Трудове законодавство УРСР розвивалося під прямим впливом загальносоюзних нормативних актів [1, с. 27].

Визначальними для подальшого розвитку національного трудового законодавства стали 1970–1971 рр. У липні 1970 р. було прийнято зведений нормативно-правовий акт, який містив Основи законодавства СРСР і союзних республік про працю. А вже 10 грудня 1971 р. з урахуванням положень вказаного документа було прийнято Кодекс законів про працю УРСР, нормами якого порівняно з попередніми роками дещо розширювалися та зміцнювалися права трудящих і службовців. Крім того, у Кодексі законів про працю УРСР було збережено положення, перевірені багаторічною практикою (зокрема, про участь робітників і службовців в управ-

лінні виробництвом, про матеріальне стимулювання, робочий час). Було закріплено нові юридичні гарантії прав робітників і службовців [1, с. 27].

Варто зазначити, що протягом 70–80-х років до трудового законодавства було внесено зміни, які то зміцнювали трудову дисципліну, обумовлену наступом командно-адміністративного режиму, то, навпаки, відображали послаблення останнього й розширення кола прав і гарантій працівникам.

Перебудова, розпочата в 1985 р., сприяла введенню в дію розгалуженого законодавства, яке, з одного боку, забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління, а з іншого – регулювало тогочасні економічні відносини [4, с. 256]. Було встановлено новий порядок розробки й укладення колективних договорів, ліквідовано низку законодавчих обмежень. Питання трудових правовідносин відображалися майже у всіх законах, що регулювали перехід до багатокладної економіки, зокрема в Законі СРСР «Про власність в СРСР», Законі СРСР «Про підприємства в СРСР», Законі СРСР «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в Законі УРСР «Про власність», Законі УРСР «Про підприємства в УРСР», Законі УРСР «Про зайнятість населення», Законі УРСР «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін. [1, с. 29].

Висновки

Трудове право як система ідей, принципових поглядів на трудові відносини, взаємини працівників і роботодавців склалося раніше, ніж з'явилося трудове законодавство як таке; воно ґрунтувалося на звичаях і традиціях. Утім ускладнення виробничих відносин змусило правлячу верхівку вдаватися до більш детальної та змістовної регламентації трудових відносин шляхом видання певних нормативно-правових актів. Далі розвиток трудового права та трудового законодавства йшли паралельно, утім варто наголосити на тому, що низку тодішніх нормативно-правових актів,

особливо часів радянської влади, не можна назвати правовими. Адже в Конституції УРСР проголошувалося одне, а в законах та у підзаконних нормативно-правових актах – зовсім інше; на практиці застосовувалися положення саме останніх, які досить часто своїм змістом не відповідали та навіть прямо суперечили нормам Конституції УРСР.

Список використаних джерел

1. Дмитренко Ю. Трудове право України: [підручник] / Ю. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
2. Венедиктов В. Трудовое право Украины: [учебное пособие] / В. Венедиктов. – Х.: Консум, 2006. – 304 с.
3. Трудове право України: академічний курс: [підручник] / за ред. П. Пилипенка. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
4. Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект / Ю. Гавриленко // Наукові праці МАУП. – 2010. – Вип. 2(25). – С. 254–258.
5. Вишневецька С. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С. Вишневецька // Юридичний вісник. – 2009. – № 1(10). – С. 57–61.
6. Коршунова Т. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) / Т. Коршунова, А. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 30–41.
7. Таль Л. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора / Л. Таль // Право. – 1908. – № 34. – С. 30–35.
8. Завадский А. О девятой главе пятой книги проекта гражданского уложения (договор личного найма): доклад Юридическому обществу при Императорском Казанском Университете 23 марта 1900 г. / А. Завадский. – Казань, 1909. – 163 с.
9. Войтинский И. Новейшие течения в гражданском законодательстве о найме труда / И. Войтинский // Вопросы обществоведения. – СПб.: Тип. об-ва «Слово», 1908. – Т. 1. – С. 26–31.
10. Трудовое право: [учебник] / под ред. О. Смирнова, И. Смигиревой. – М.: ТК Велби; Проспект, 2007. – 600 с.
11. Саєнко Ю. Становлення і подальший розвиток правового регулювання робочого часу в Україні / Ю. Саєнко // Актуальні проблеми політики. – О.: Національний університет «Одеська юридична академія», 2012. – Спеціальний випуск. – С. 78–83.

Стаття посвячена аналізу історичного розвитку законодавства в сфері праці. Охарактеризовані етапи становлення законодавства о праці. Визначені проблеми і перспективи розвитку трудового законодавства.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, историческое развитие, становление.

This article examines the historical development of the law in the workplace. The characteristic stages of labor legislation. The problems and prospects of employment law.

Key words: employment law, labor law, historical development, formation.