

УДК (477)340.1“1950/1960”

**К.М. ЛІСОГОРОВА**, канд. юрид. наук,  
доц., Національний юридичний університет імені  
Ярослава Мудрого

## ОСНОВНІ РИСИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УРСР В ПЕРІОД ДЕСТАЛІНІЗАЦІЇ (СЕРЕДИНА 1950 – СЕРЕДИНА 1960-Х РР.)

*Ключові слова:* трудове право, деєсталінізація,  
трудова відносина

15.11.1922 р. був введений в дію Кодекс законів про працю УСРР. Він став основним нормативним актом, на основі якого відбувалось регулювання трудових відносин в УРСР в період деєсталінізації (середина 1950-х – середина 1960-х рр.), хоча Кодекс законів про працю постійно доповнювався нормами, які в певній мірі розширювали трудові гарантії.

Правове регулювання трудових відносин в УРСР в період деєсталінізації (середина 1950-х – середина 1960-х рр.) знайшло своє відображення у працях М.Й. Бару, Б.М. Бабія, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян та ін.

Після утворення СРСР і прийняття Конституції СРСР у 1924 р., загальносоюзне законодавство про працю стало розвиватися шляхом видання компетентними органами окремих актів, регулюючих деякі види трудових відносин, що так і не прийняли вигляд кодифікованого законодавчого акту [1, с.96–97].

Закріплена в Конституції СРСР 1936 р. сталінська модель союзної, фактично централізованої держави з декларативним суверенітетом союзних республік, однією з яких була Українська РСР, функціонувала практично у незмінному вигляді до середини 1950-х років. І тільки за часів так званої хрущовської «відлиги» відбулося деяке розширення повноважень союзних республік [2, с.829].

Слід зазначити, що в галузі трудового права в цей період деякі нормативні акти були водночас і партійної директивою. Досить часто з важливих питань видавались спільні пос-

танови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР. Так, наприклад, після вересневого (1965 р.) Пленуму ЦК КПРС було прийнято спільну постанову ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про поліпшення управління промисловістю». Іноді постанова уряду приймалась спільно з ВЦРПС (наприклад, постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 23.01.1962 р. «Щодо заходів подальшого поліпшення охорони праці на підприємствах і будівництвах») [3, с.6–7].

Загалом, трудове законодавство періоду деєсталінізації – це законодавство, яке було прийнято в умовах панування державної форми власності, в умовах планового ведення господарства.

З кінця 50-х років на союзному і республіканському рівнях розпочалась наступна кодифікація трудового законодавства. Вона завершилась розробкою та прийняттям Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. Відповідно до Основ Верховна Рада УРСР прийняла Кодекс законів про працю УРСР, який було введено в дію з 01.06.1972 р.

Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю в якості кодифікованого акту, що встановлював загальні для усіх союзних республік законодавчі норми та єдині принципи правового регулювання трудових відносин робітників і службовців по всій території СРСР, були прийняті вперше. З деякими корективами Основами були враховані встановлені ще кодексами законів про працю 1918 р. (РСФРР) і 1922 р. (УСРР) норми не тільки про організацію та оплату праці, але й норми про робочий час і час відпочинку. Крім того, були враховані важливі положення радянського трудового права, встановлені в різний час законами СРСР, указами Президії Верховної Ради СРСР, постановами Ради Міністрів СРСР та іншими нормативними актами. З прийняттям Основ було вирішено питання про форму і зміст союзного і республіканських кодифікованих актів про працю, тобто те питання, з приводу якого точилася багаторічна дискусія в юридичній літературі. Відповідно до ст.4 Основ законодавства про працю видаються кодекси

законів про працю та інші акти трудового законодавства [4, с.225].

Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік склалися з преамбули та 15 розділів. У першому розділі були подані загальні положення. В наступних розділах були викладені норми, які регулювали: колективний договір, трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітну плату, гарантії і компенсації, трудову дисципліну, охорону праці, працю жінок, працю молоді, пільги для робітників і службовців, які поєднували роботу з навчанням, трудові спори. Також містились розділи, які були присвячені: професійним спілкам та участі робітників і службовців в управлінні виробництвом, державному соціальному страхуванню, нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [5, с.9].

У квітні 1956 року Президія Верховної Ради СРСР прийняла указ «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини». Крім скасування судової відповідальності за вказані дії, цей указ також передбачав можливість розірвання трудового договору на вимогу працівника, з попередженням про це адміністрації за два тижні, а також надання права адміністрації, поряд з іншими заходами, що могли застосовуватися до працівника, який допустив прогул, звільнення його з роботи [6, с.248].

Президія Верховної Ради УРСР указом від 15.08.1956 р. внесла відповідні зміни до Кодексу законів про працю Української РСР [7].

В описуваний період переглядалась оплата праці окремих категорій робітників і службовців. 14.12.1956 р. Рада Міністрів СРСР прийняла постанову «Про підвищення заробітної плати низькооплачуваним робітникам і службовцям». Було також проведено упорядкування заробітної плати робітників вугільної та ряду інших галузей промисловості, що знайшло своє відбиття в постанові Ради Міністрів СРСР від 13.02.1957 р. і в постанові Ради Міністрів Української РСР від 05.03.1957 р. [8, с.690].

У 1957 році було ліквідовано практику державних позик, які забирали майже 10 % доходів трудящих і були прихованою формою оподаткування. У зв'язку з цим слід згадати про один з непопулярних заходів М. Хрущова. Оскільки не було можливості погасити борг по внутрішніх позиках, він відстрочив відшкодування державою цього боргу на 20 років. Це означало, що трудівники, які протягом післявоєнного періоду отримували частину заробітної плати замість готівки облігаціями державного боргу, тепер вимушені були ще 20 років чекати на погашення боргу з боку держави [9, с.175].

У травні 1960 року було прийнято закон «Про завершення переведу у 1960 р. всіх робітників і службовців на семи- і шестигодинний робочий день», для всіх робітників і службовців було встановлено робочий день тривалістю не більше 7 годин, а для робітників провідних професій, які були зайняті на підземних роботах, – не більше 6 годин. На безперервних виробництвах, а також на тих роботах, де скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні було неможливе, робітникам і службовцям було надано додаткові дні відпочинку з розрахунку, щоб тривалість робочого тижня не перевищувала 41 години [10, с.67].

24.12.1960 р. Державний комітет Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати і Президія ВЦРПС затвердили список виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота на яких надавала право на додаткову відпустку і на скорочений робочий день. Для більшості працівників, які були зазначені у цьому списку, робочий день скорочувався до 6 годин. Проте при особливо важких і шкідливих умовах робочий день скорочувався ще більше – до 5 і навіть до 4 годин [10, с.68].

13.12.1956 р. Президія Верховної Ради СРСР видала указ «Про посилення охорони праці підлітків», яким заборонила приймати на роботу осіб, молодших за 16 років. Як виняток, за погодженням з фабричними, заводськими або місцевими комітетами профспілок, могли прийматися на роботу особи, які

досягли 15 років [11]. Для неповнолітніх скорочення робочого дня залежало від їх віку. Зокрема, для учнів індивідуального і бригадного учнівства віком від 15 до 16 років у період навчання і для робітників та службовців віком від 15 до 16 років було встановлено робочий день тривалістю 4 години, для робітників і службовців віком від 16 до 18 років – робочий день тривалістю 6 годин [12]. 31.05.1957 р. указом Президії Верховної Ради УРСР було внесено відповідні зміни до Кодексу законів про працю УРСР.

Постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати від 29.08.1959 р. було затверджено погоджений з ВЦРПС список виробництв, професій, спеціальностей та робіт, на яких було заборонено використовувати працю осіб, молодших 18 років. Ця заборона діяла при наявності одного з таких факторів: а) робота була пов'язана із значним фізичним напруженням; б) під час виконання виробничих операцій тіло підлітка перебувало в ненормальному положенні або в) зазнавало значної вібрації; г) робота проводилась за несприятливих метеорологічних умов або д) під землею; е) робота була пов'язана із загрозою дії на організм промислових отрут, рентгенівських та інших шкідливих променів, електромагнітних полів, великої кількості пилу [10, с.167].

З 01.01.1957 р. скасовувався прибутковий податок з неодружених, одиноких і низькооплачуваних громадян [13, с.433].

Постановою Ради Міністрів СРСР від 13.07.1957 р. «Про заходи по заміні жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості і на будівництві підземних споруд» було припинено застосування праці жінок на підземних роботах. Така заборона не поширювалась лише на жінок, які: займали керівні посади; були зайняті санітарним і побутовим обслуговуванням; проходили курс навчання і були допущені до стажування в підземних частинах підприємства [10, с.163].

Крім цього, вагітним жінкам надавалась спеціальна дородова відпустка тривалістю 56 календарних днів та на такий же строк –

післяродова (з відповідною оплатою з коштів державного соціального страхування). В тих випадках, коли роди пройшли з ускладненням або народилась двійня, післяродова відпустка тривала 70 календарних днів (ст.132 КЗПП УРСР) [14].

Відмова жінці в прийомі на роботу з мотивів вагітності або тих, що мала грудну дитину, так само як зниження заробітної плати або звільнення жінки з роботи з тих же мотивів – вважалось кримінальним злочином (ст.134 Кримінального Кодексу УРСР). Починаючи з 4 місяця вагітності, жінок не можна було залучати до надурочних робіт. Вагітних жінок було заборонено використовувати на роботах у нічний час [10, с.165].

У середині 1950-х рр. відбулися зміни у пенсійному законодавстві. 14.07.1956 року Верховна Рада СРСР приймає закон «Про державні пенсії» [15]. Закон встановлював порядок призначення і виплати пенсій по старості, інвалідності, при втраті годувальника, а також військовослужбовцям і їх сім'ям. Право на пенсію за старістю мали чоловіки – при досягненні ними 60 років та при стажі роботи не менше 25 років, жінки – при досягненні ними 55 років та при стажі роботи не менше 20 років. Для осіб, які працювали на підземних роботах, або в інших тяжких умовах ці показники знижувалися.

Важливе значення для врегулювання трудових правовідносин відіграв указ Президії Верховної Ради СРСР від 31.01.1957 р., яким було затверджене Положення про порядок розгляду трудових спорів, подане Радою Міністрів СРСР та ВЦРПС. Це положення встановило, що трудові спори розглядалися: а) комісіями по трудових спорах; б) фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілок; в) народними судами [16].

Комісії по трудових спорах утворювались на підприємствах, установах та організаціях з рівної кількості постійних представників фабричного, заводського, місцевого комітету профспілки і адміністрації. Вони були обов'язковим первинним органом при розгляді усіх трудових спорів, які виникали між робіт-

никами і службовцями з одного боку і, адміністрацією, з іншого.

А 15.07.1958 р. Президія Верховної Ради СРСР затвердила «Положення про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки» [17]. Зокрема, фабричний, заводський, місцевий комітет профспілки приймав участь у розробці проектів виробничих планів і планів капітального будівництва підприємства, установи, організації, укладав від імені робітників та службовців колективний договір з адміністрацією підприємства. Відповідно до пункту 10 Положення, робітники і службовці не могли бути звільнені з роботи без згоди фабричного, заводського, місцевого комітету. При цьому, залучення робітників і службовців до управління промисловістю через професійні спілки мало формальний характер.

Прийняття численних загальносоюзних актів призвело до внесення відповідних змін до трудового законодавства Української РСР. Відповідний указ Президія Верховної Ради УРСР прийняла 24.09.1958 р. [18].

Однак відновлення правового становища робітника, з точки зору закріплення за працівниками оптимальної системи трудових прав та обов'язків, здійснювалось в умовах панування держави як основного і єдиного роботодавця, що не могло не відбитися на домінуванні останнього у трудових відносинах. Навіть якщо спостерігався процес децентралізованого визначення змісту обсягу трудових прав та обов'язків, то роль трудового та колективного договору залишалась більше політичною, ніж правовою. Вони носили політико-декларативний характер і не мали суттєвого значення, з точки зору забезпечення трудових прав, надання працюючим суттєвих соціально-трудова гарантій [19, с.72–73].

У жовтні 1964 року М.Хрущов був зміщений з вищих державних і партійних постів. Першим секретарем ЦК партії був обраний Л. Брежнєв. «Брежнєвський період» в історії України – період часткової реанімації командно-адміністративної системи сталінського зразка, період застою та одночасно –

пошуку прогресивними силами шляхів оновлення. На рубежі 60-70-х років Радянський Союз, а разом з ним й УРСР як повністю інтегрована в цю централізовану державу республіка вступили в період історії, за який затвердилась назва «застій», що тривав до середини 80-х років ХХ століття [13, с.450].

У подальшому демократичні зрушення, що відбулися в Україні, прийняття Основного Закону, курс на проведення правової реформи зумовили перегляд традиційних уявлень юридичної науки радянського й сучасного періодів про право та його джерела, у тому числі й джерела трудового права. Згідно ст.8 Конституції України, вона має найвищу юридичну силу; закони та інші нормативно-правові акти приймаються її основі й повинні відповідати їй [20, с.497].

Таким чином, у 1950-х на початку 1960-х років в трудовому законодавстві УРСР мали місце певні зрушення реформаторського характеру, були прийняті важливі нормативно-правові акти в сфері регулювання трудових відносин. Проте, в цілому законодавство перебувало в кризовому стані і не відповідало потребам часу. Значним недоліком законодавства про працю Української РСР була його жорстка державна централізована регламентація.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Развитие кодификации советского законодательства / Братусь С. Н. – М. : Юрид. лит., 1968. – 245 с.
2. Правова доктрина України : у 5 т. / В. Я. Тацій, О. Д. Святоцький, С. І. Максимов та ін. ; за заг. ред. О. В. Петришина. – Х. : Право, 2013– . – Т. 1 : Загальнотеоретична та історична юриспруденція. – 2013. – 976 с.
3. Бару М. И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения / Бару М. И. – Харьков : Харьковск. юрид. ин-т, 1965. – 32 с.
4. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра

юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенко. – Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.

5. Новое в законодательстве о труде / К. П. Горшенин. – М. : Юрид. лит., 1970. – 104 с.

6. Історія держави і права Української РСР : в 2 т. Т. 2. 1937–1967 рр. / Б. М. Бабій. – К. : Наук. думка, 1967. – 428 с.

7. Кодекс законів про працю Української РСР. – К. : Державне вид-во політ. літ. УРСР, 1959. – 366 с.

8. Історія держави і права Української РСР (1917–1960) / Б. М. Бабій. – К. : Вид-во Акад. наук Української РСР, 1961. – 725 с.

9. Коріненко П. С. Новітня історія України (1939–2007 рр.) : Ч. 4 / П. С. Коріненко, В. Д. Терещенко, М. В. Бармак. – Тернопіль : Вид-во Астон, 2007. – 400 с.

10. Права робітників і службовців за радянським трудовим законодавством / Є. Ф. Мельник. – К. : Наук. думка, 1966. – 319 с.

11. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об усилении охраны труда подростков» // ВВС СССР. – 1956. – № 24. – Ст. 529.

12. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об установлении шестичасового рабочего дня для подростков от 16 до 18 лет» // ВВС СССР. – 1956. – № 12. – Ст. 242.

13. Історія держави і права України : у 2 т. / за ред. В. Я. Тація, А. Й. Рогожина, – К. : Ін Юре, 2000. – Т. 2. – 580 с.

14. Кодекс законів про працю Української РСР. – К. : Вид-во політ. літ-ри України, 1965. – 437 с.

15. Закон о государственных пенсиях // ВВС СССР. – 1956. – № 15. – Ст. 313.

16. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // ВВС СССР. – 1957. – № 4. – Ст. 58.

17. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об утверждении Положения «О правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза» // ВВС СССР. – 1958. – № 15. – Ст. 282.

18. Указ Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін у Кодекс законів про працю УРСР» // ВВР УРСР. – 1958. – № 9. – Ст. 99.

19. Костюк В. Л. Науково-теоретичні особливості формування трудової право-суб'єктності у радянську добу / В. Л. Костюк // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2006. – № 9 (59). – С. 68–75.

20. Правова система України: Історія, стан та перспективи : у 5 т. / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. – Х. : Право, 2008–. – Т. 3: Цивільно-правові науки. Приватне право. – 2008. – 640 с.

*Лисогорова К. М. Основні риси трудового законодавства в УРСР в період десталінізації (середина 1950 – середина 1960-х рр.) / К. М. Лисогорова // Форум права. – 2014. – № 3. – С. 185–189 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_3\\_31.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_31.pdf)*

Зазначено та проаналізовано основні аспекти трудового законодавства в Українській РСР в період десталінізації. На підставі дослідження нормативно-правових актів показано особливості трудових правовідносин у зазначений період.

\*\*\*

*Лисогорова Е.Н. Основные черты трудового законодательства в УССР в период десталинизации (середина 1950 – середина 1960-х гг.)*

Указаны и проанализированы основные аспекты трудового законодательства в Украинской ССР в период десталинизации. На основании исследования нормативно-правовых актов показаны особенности трудовых правоотношений в указанный период.

\*\*\*

*Lisogorova K.M. The Main Features of Labor Laws in the Ukrainian SSR during the Period of De-Stalinization (Mid 1950 – Mid 1960's.)*

These and analyzes the main aspects of employment law in the Ukrainian SSR during the de-Stalinization. The study of legal acts shows features of labor relations in this period.