

УДК 349.22

**І.Д. КОПАЙГОРА**, канд. юрид. наук,  
Криворізький економічний інститут ДВНЗ  
«Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

**І.І. КОПАЙГОРА**, канд. юрид. наук,  
Криворізький економічний інститут ДВНЗ  
«Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **ЩОДО ВИНИКНЕННЯ І РОЗВИТКУ ВЧЕНЬ ПРО ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНІСТЬ. ЧАСТИНА 1**

*Ключові слова:* наукові вчення, трудові право-відносини, умови стану суспільства, законодавча діяльність

Аналізуючи історію виникнення, становлення та розвитку вчення про трудові право-відносини слід враховувати парадигму конкретного історичного періоду розвитку держави і суспільства.

Парадигма – це вихідна концептуальна схема, модель постановки проблем та їх вирішення, методів дослідження, пануючих протягом певного історичного періоду; теорія, втілена у систему понять, які виражають суттєві риси дійсності [1, с.997].

Під парадигмою трудового права слід розуміти систему основоположних понять, які дозволяють тлумачити його як галузь права. Парадигма дореволюційного і пострадянського (українського, вітчизняного) права суттєво розрізняються між собою, навіть незважаючи на те, що в багатьох випадках їх понятійний апарат співпадає. Використання старих термінів, існуючих у різні історичні періоди як у науці, так і на практиці, цілком оправдано.

Це обумовлено тим, що нові держави пристосовують існуючі правові конструкції шляхом їх вдосконалення, пристосовуючи їх до потреб сьогодення.

Трудове право радянського і пострадянського періоду розділяється між собою за своєю ідеологічною спрямованістю, формами і способами її досягнення.

Ідеологія – це система ідей, уявлень, понять, виражених у різних формах суспільної свідомості [2, с.630], характерної для певного етапу розвитку громадянського суспільства. Складовою частиною її є правова ідеологія. Правова ідеологія, це своєрідна форма відображення в думках, установках людей потреби правого регулювання суспільних відносин, учасниками яких вони є чи можуть бути, оцінка цих позицій умов своєї життєдіяльності.

Як складова частина правової ідеології ідеологія трудового права містить сукупність правових поглядів, ідей, перш за все, роботодавців, працівників, представників громадських, професійних організацій та науковців про потреби, принципи, форми, методи нормативного урегулювання відносин з приводу застосування найманої праці. Найчастіше правова ідеологія проявляється на стадії законодавства – це розробка концепції закону, нормативно-правового акту, формулювання їх преамбули, узгодження з діючим законодавством про працю України, а останнім часом, і міжнародними нормами трудового права [3]

На жаль, трудово-права ідеологія як царської Росії, Радянського Союзу і незалежної України політизована і частіше за все проявлялася та проявляється у теперішні часи як форма реалізації політики держави на тому чи іншому етапі. Такий висновок підтверджується аналізом будь-якої сфери регулювання соціально-трудо-вих відносин.

В умовах царської Росії у перші роки розвитку фабричного виробництва законодавець лише у крайніх випадках втручався у відносини між підприємцями і робітниками. Причини цього пояснювалися поглядами повної свободи щодо відносин у сфері промисловості як основної умови суспільного і державного господарства. В основі такої політики царської Росії були ідеї економічного вчення Адама Сміта, який проголошував принцип

невтручання держави в господарське життя суспільства і, зокрема, у відносини працівників і роботодавців.

Першим законом урядового втручання у сферу праці став Закон від 01.06.1882 р. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» [4, с.931]. Другим законом став Закон від 12.06.1884 р. про шкільне навчання підлітків [5, с.67–69].

Для нагляду за виконанням закону від 01.06.1882 р. у містах з розвинутою промисловістю була заснована особлива фабрична інспекція. Спочатку вона була створена тільки у чотирьох округах, пізніше і на всій Європейській частині Російської імперії. Перші фабричні інспектори І. Янжул, В. Литвинов-Фалінський, Е. Дементьев, З. Песков, Н. Светловський та інші пізніше стали видатними вченими-юристами, засновниками галузі трудового права.

Подальший розвиток фабричного законодавства, що фактично вивів трудове право у самостійну галузь, знайшов своє закріплення у Законі від 03.06.1886 р. «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» [6, с.3769], пізніше (у 1913 році) цей закон був включений до Статуту про промислову працю [7].

Закон від 03.06.1886 р. у науковій літературі характеризується суперечливо, його оцінки не можна вважати однозначними.

Так, відомий тогочасний російський вчений-юрист В.П. Литвинов-Фалінський писав, що «признавая экономическую зависимость рабочих от работодателей, фабричное законодательство охраняет интересы рабочих как слабейший стороны, путем ограничения права хозяев включать произвольные условия в договоры найма рабочих» [8, с.20].

Беззаперечно, це твердження про роль фабричного законодавства в охороні прав робітників є досить спірним. На цьому свого часу наголосив відомий вчений-юрист радянських часів І.І. Шелимагін, який також у категоричній формі стверджував, що «все законы бур-

жуазного общества, в том числе и фабрично-трудовые, направлены не на защиту пролетариата, а против него» [9, с.5].

Тут доречно відзначити, що до прийняття Закону від 03.06.1886 р., праця як промислових так і сільськогосподарських працівників, а також кустарних виробників регулювалася загальними положеннями цивільного законодавства, які наведені у Х томі Повної Збірки Законів (у подальшому – ПЗЗ) російської імперії.

Зупинимося на деяких з них:

Стаття 693. Кожний має право у разі невиконання договору чи зобов'язання, а також у випадках заподіяння образ, шкоди чи збитків, задовольнити вимоги і винагороду шляхом звернення в поліцію та суду.

Статт 1530. Сторони під час укладення договору мають право, за їх згодою, встановлювати інші умови, які не порушують закон, а саме умови про строк, про оплату, про неустойку, про забезпечення та інше.

Статт 2214. Строк особистого найму встановлюється угодою сторін і не може перевищувати 5 (п'яти) років.

Статт 2229. Заробітну плату власник повинен виплачувати робітникові «точно» і «содежжать его исправно».

Статт 2233. Якщо працівник заподіє власникові збитки, то він повинен їх відшкодувати або відпрацювати [10, с.911–920].

Ці положення Цивільного законодавства регулювали працю як промислових, так і сільськогосподарських працівників і кустарів до прийняття Закону від 03.06.1886 р.

На нашу думку, таке довготривале цивільно-правове регулювання праці стало передумовою для обґрунтування і наукових дискусій щодо самостійності існування такої самостійної галузі права, як трудове право.

Як у дореволюційні часи, так і в сучасних умовах існує думка, яка обґрунтовується у науковій літературі, про несамостійність галузі трудового права. У дореволюційні часи таку позицію обґрунтовував у 1896 році К.П. Победоносцев у своєму «Курсі граждан-

ського права. Частина 3. Договори и обязательства», де він стверджував, що «неможливо купити особисту працю людини, її можна тільки найняти» [11, с.395].

Таке твердження стало результатом аналізу суспільних відносин при зародженні капіталістичних відносин, коли стали проходити процеси найма робочої сили. Робоча сила в умовах рабовласницького способу виробництва продавалася разом із рабом, а потім така точка зору перейшла і в умови уже у другій половині XIX ст. Праця перестала розглядатися як товар. Дійсно, праця нерозривно поєднана з особистістю працівника. Робота – це використання трудової сили. Характеризуючи робочу силу, видатний російський і радянський вчений – юрист Л.С. Таль відносив її до особистих благ. Ці особисті блага на його правильну думку «не можуть бути відчуженими, але інколи можуть підлягати добровільними обмеженнями за допомогою оплатної чи безоплатної обіцянки користуватися нею певним чином» [12, с.125]. Але найм робочої сили не означає повного розпорядження нею. Це може бути тільки тимчасове використання праці працівника власником виробництва.

В сучасних умовах позицію цивілістичного характеру праці відстоює Р. Майданик. У статті «Цивільне і трудове право: відмежування суміжних відносин» він пише: «В міру переходу до ринкової економіки робоча сила все більше набуває товарного характеру. При цьому поступово зникає межа між цивільним і трудовим правом. Збільшується число цивільно-правових елементів, які використовуються при регулюванні трудових відносин у їх повозданне лоно цивільного права» [13, с.112].

Така позиція Р. Майданик знаходить підтримку і серед інших науковців. Так, В.Г. Олюха і І.Д. Копайгора у статті «Цивільно-правовий договір – регулятор суспільних відносин» [14, с.992–1002] роблять спробу ототожнити трудовий і цивільно-правовий договір. На нашу думку, такий підхід до вирішення цієї проблеми є не досить обґрунтованим і не відповідає тим змінам у суспільстві,

які проходять у період ринкових перетворень.

Друга точка зору полягає в обґрунтуванні самостійності трудового права взагалі і трудового правовідношення, зокрема.

Першопрохідником, який з наукових позицій обґрунтував самостійність трудового права, трудового договору і трудових правовідносин, є Л.С. Таль [15]. Його виключна роль полягає в тому, що він не тільки створив і розробив теорію трудового договору, а й теорію трудових правовідносин. Ідеї, обґрунтовані Л.С. Талем, пережили самого автора, пережили весь радянський період правового регулювання трудових відносин, продовжують своє життя у нинішніх умовах. Підтвердженням такого висновку є те, що всі найбільш відомі роботи як радянського, так і пострадянського періоду, опиралися на цю працю Л.С. Таля як через повну відмову від його ідей, так і через критику цих ідей. М.Г. Александров у класичній праці «Трудовое правоотношение» неодноразово робив посилання на роботу Л.С. Таля. За нашими підрахунками, таких посилань у М.Г. Александрова більше двох десятків разів.

У своїй роботі Л.С. Таль рідко застосовував термін «трудова правовідносина». Але аналізуючи трудовий договір, його поняття, зміст, об'єкт і суб'єкт він фактично визначив структуру (елементи, ознаки) трудових правовідносин. Крім того, надав глибокий теоретичний аналіз цих елементів, наукові обґрунтування яких використовувалися протягом всього періоду радянського трудового права і продовжують використовуватися вченими-трудоваками і у пострадянський період як у вітчизняній науці, так і науці країн СНД.

Тут доречно виділити той факт, що вперше в теорії радянського трудового права термін «трудова правовідносина» був використаний і обґрунтований видатним радянським вченим-трудоваком І.С. Войтинським у роботі «Трудовое право СССР». Аналізуючи поняття трудового права, він доходить висновку, що «правовое регулирование несамостоятельного

труда в конечном счете сводится к регулированию трудового отношения. Действительно, регулирование привлечения к труду и распределению рабочей силы сводится к установлению и прекращению трудовых отношений; регулирование же условий труда... есть регулирование содержания трудовых отношений. Поэтому... можно сказать, что предметом трудового права является правовое регулирование трудового отношения (включая сюда органы и организационные формы этого правового регулирования). Во всяком случае, трудовое отношение является центральным в области трудового права» [16, с.13–14].

Пізніше, у 1927 р., видатний радянський вчений і державний діяч В.М. Догодов у роботі «Очерки трудового права» підтримав ідеї І.С. Войтинського, аналізуючи трудовий договір як підставу виникнення трудового правовідношення і як окреме власне «трудове правовідношення, надаючи перевагу саме цьому терміну» [17, с.4–6].

З кінця 20-х – початку 30-х років договірні засади правового регулювання праці, запроваджені Кодексами законів про працю як України так і Російської Федерації та інших союзних республік від 1922 року, потихеньку, без внесення самих змін у кодекси, були фактично відміненими. Замість договірного регулювання праці було запроваджено жорстоке централізоване адміністративно-командне регулювання трудових відносин. Замість наукових дискусій запроваджувалися ідеологічні штампи. Багато вчених трудовиків, які не підтримували ідеологічні штампи, були жорстко переслідуювані і репресовані. У зв'язку з цим замість наукових досліджень більшість публікацій до початку 60-х років ХХ ст. мали чисто прикладний, коментаторський характер [18]. На всю галузь трудового права був накладений ідеологічний штамп про співробітництво і солідарність робочих і адміністрації всіх радянських підприємств. У зв'язку з цим проблеми не тільки трудового права, а і взагалі всього права, перевели з правового регулювання у сферу ідеологічну. Але і в таких

умовах трудові правовідносини і трудовий договір у юридичній літературі уже розділилися на дві самостійні частини, хоча і не досить чітко. Трудовий договір став розглядатися підставою виникнення трудового правовідношення [19]. В цих перших роботах з трудового права трудовий договір не мав змісту, так як він не охоплював і не встановлював право і обов'язки сторін, тобто робітника і адміністрації. На думку М.В. Лушнікової і О.М. Лушнікова, ігнорування змісту трудового договору, тобто виключення з нового прав і обов'язків сторін, є додатковою аргументацією того, що права і обов'язки робочих і адміністрації підприємства у той період (20–30-ті роки ХХ ст.) визначалися виключно централізовано [20, с.523].

Але і в умовах адміністративно-командних методів управління і запровадження репресій радянська наука не стояла на місці. В цих умовах вже в середині 30-х років ХХ ст. провідні теоретики радянського права обґрунтували наукове поняття правовідносин. У роботі «Общая теория права и марксизм» Є.Б. Пошуканис розробив теорію правовідносин. Він стверджував, що правовідносини як суспільне явище є первинною реальністю, а право, тобто сукупність правових норм – це вторинне явище [21, с.43]. Загальнотеоретичне поняття правовідносин визвало у науковому середовищі детальний аналіз і дискусію про систему всього радянського права. Наукове обґрунтування теорії правовідносин дозволило виділити окремі галузі права. Серед них особливо виділялося цивільне і трудове право, галузі, де використовується наймана праця. Тому немає нічого дивного, що найбільш цікаві дискусії проходили як з цивільного, так і трудового права. Ці проблеми стали предметом детального аналізу правовідносин взагалі і галузевих правовідносин, зокрема. У галузі цивільних правовідносин активно досліджував і науково обґрунтовував деякі з основних питань відомий вчений-цивіліст М.М. Агарков, а у галузі трудового права – Д.М. Генкін [22]. Всі ці науко-

ві дискусії мали на меті встановлення дійсної суті суспільних відносин, які виникають у зв'язку з застосуванням праці.

Підводячи підсумки наукових досліджень у галузі правових відносин відомий радянський вчений-теоретик Л.С. Явіч у 1985 році науково обґрунтував, що «право неможливо зрозуміти з самого себе і поза його зв'язків з суспільними відносинами, які їх породжують, і в яких вони знаходять своє втілення. Тільки взяв у відповідній системі матеріальних суспільних відносин, воно відкриває свою суть» [23, с.14].

Наукові дискусії з проблем правовідносин є наочним показом, що без фундаментальної розробки загальнотеоретичного вчення про правовідносини дуже важко розкрити і дослідити вчення про галузеві правовідносини.

Тому не випадково проблемами трудових правовідносин став займатися видатний радянський вчений-теоретик М.Г. Александров ще у середині 40-х років ХХ ст. [24, с.38] Вчений теоретично осмислив і виразно сформулював особливості правового регулювання праці в умовах адміністративно-командної системи, що склалася в СРСР з 30-х років. Результати своїх творчих напрацювань з цієї проблематики він талановито виклав у монографії «Трудовое правоотношение» [25].

Характеризуючи значення цієї роботи, у 1996 році відомий російський вчений-трудолик Є.Б. Хохлов зробив висновок, що своєю працею М.Г. Александров виконав соціальне замовлення – розробити загальну концепцію правового регулювання праці в СРСР. Продовжуючи характеристику значення «Трудового правоотношения», Є.Б. Хохлов підкреслив, що ним (М.Г. Александровим) була створена «целостная, внутренне не противоречивая система взглядов, нашедшая возвращение в законодательстве, которое успешно выполняло свои служебные задачи по упорядочению общественного труда в соответствии с принципами, определявшимися официальной идеологией в качестве основных принципов социализма» [26, с.205].

Тут доречно слід відмітити і такий факт, що ця фундаментальна монографія у галузі трудових правовідносин стала однією з перших у радянській науці і вона випередила наукові дослідження як з галузевих правовідносин, так і з загальнотеоретичних. Після роботи М.Г. Александрова пізніше у 1949 році побачила світ монографія про цивільні правовідносини [27], у 1958–1959 рр. з'явилися монографії з теорій правовідносин загальнотеоретичного характеру [28].

Так, М.Г. Александров розрізняв дві групи відносин, за допомогою яких і здійснюється праця: відносини власності, відносини по виробництву і відтворенню самої робочої сили; безпосередньо трудові відносини (відносини з приводу приведення у дію здатності до праці). Але предметом трудового права (суспільно-трудовами відносинами) він вважав тільки другу групу відносин.

На думку М.Г. Александрова, трудові відносини складаються за допомогою державної волі і виражав державний вплив на трудові відносини, які складають окрему ланку виробничих відносин: «общественно-трудовые отношения представляют собой неразрывное единство его реального содержания и волевого опосредствования» [25, с.9].

Працюючи в умовах адміністративної ідеології, М.Г. Александров вимушений був дотримуватися єдиної тоді типології держави і формаційного підходу розвитку суспільства. Тому в його роботі виразно викладено формаційний підхід до праці як предмету правового регулювання. Він розглядав і аналізував специфіку правового регулювання праці в умовах різних суспільно-економічних формацій і особливо акцентує увагу на докорінних відмінностях суті трудових правовідносин при капіталізмі і при соціалізмі. Як і його попередники Л.С. Таль і І.С. Войтинський, М.Г. Александров визнає наявність єдиного поняття «трудо-ве правоотношения», яке віддзеркалює реалії властиві як капіталізму, так і соціалізму [25, с.122]. Але суть трудових правовідносин в умовах обох суспільно-економічних формацій,

за глибокими переконаннями М.Г. Александрова, докорінним чином відрізняється.

За спробу створення «єдиного трудового правовідношення», властивого як для соціалізму так і для капіталізму, М.Г. Александров отримав критику як в партійній, так і науковій літературі. Але критика не вплинула на М.Г. Александрова і він не змінив своїх переконань.

На підставі проведених досліджень М.Г. Александров дійшов висновку, що в умовах капіталізму робоча сила – це товар, який продається найманим робітником капіталісту-власнику засобів виробництва, а в умовах соціалізму праця і робоча сила не мають товарного характеру. Такий висновок дозволив М.Г. Александрову стверджувати, що в умовах соціалізму наймана праця, і, отже, договір трудового найму відсутні.

Отже, якщо договір трудового найму відсутній то «юридическим основаниям возникновения трудовых отношений в СССР является не сделка купли-продажи рабочей силы, а акт вступления в отношения непосредственного сотрудничества внутри того или иного социалистического предприятия, учреждения или хозяйства» [25, с.162–163; 29]. У цьому визначенні дуже багато ідеологічних складових, без яких у той час неможливо було дати будь-яке поняття.

З урахуванням всіх висновків, отриманих в процесі дослідження, М.Г. Александров соціалістичне трудове правовідношення визначав як «выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей юридическое отношение, в котором одна сторона (трудящийся) обязана применять свою рабочую силу, включившись в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства) и подчиняясь внутреннему трудовому распорядку последнего, а другая сторона обязана к уплате вознаграждения за труд и к обеспечению условий выполнения работы, безопасных для производительности труда» [25, с.163].

На думку М.Г. Александрова, соціалістичне трудове правовідношення докорінно відрі-

зняється від трудового правовідношення за умов капіталізму. Різниця між ними полягає у тому, що при капіталізмі кожному окремому робітникові протистоять на ринку праці власник капіталу, покупець робочої сили; при соціалізмі трудящий не виходить на ринок праці зі своєю робочою силою, а свідомо і добровільно дає у розпорядження пролетарської держави – об'єднання трудящих. Інтереси контрагентів соціалістичного трудового правовідношення не носять антологічний характер і не узгоджуються шляхом укладення приватноправового правочину – трудового договору, віддзеркалюючого співвідношення сил і стихію ринку праці, як при капіталізмі.

Умови праці та інші компоненти соціалістичного трудового правовідношення визначаються і нормуються у правовому порядку державними нормативними актами, враховуючих економічні можливості і вимоги соціалістичного господарства на певному історичному періоді його розвитку.

Наукова і теоретична конструкція соціалістичного трудового правовідношення, розроблена і обґрунтована М.Г. Александровим, адекватно віддзеркалювала реалії того часу, зрозуміло по-іншому і бути не могло за умов пануючої політичної ідеології. Така концепція зводила нанівець нормативні функції трудового договору, перетворювала його на роль різновиду юридичного факту, ініціюючи тільки прийом-поступ на певну роботу. Зміст трудового правовідношення, за твердженням М.Г. Александрова, майже цілком визначаються нормативними актами держави – монопольного власника знарядь і засобів виробництва.

Основним елементом соціалістичного трудового правовідношення М.Г. Александров виокремлює співробітництво і взаємодопомоги вільних від експлуатації працівників, працюючих на себе, на свою соціалістичну державу це і є головна специфіка трудового договору при соціалізмі.

Аналізуючи трудові правовідносини як при капіталізмі, так і в умовах соціалізму, М.Г. Александров дійшов висновку, що вони

носять складний характер через такі моменти: а) у трудовому правовідношенні кожна зі сторін виступає по відношенню до другої як зобов'язана, і як правомочна особа; б) кожна зі сторін несе перед іншою не один, а декілька обов'язків; в) на стороні роботодавця за одним обов'язком роботодавця відповідальність несе юридична особа, за іншим – безпосередньо посадові особи адміністративного персоналу, а за третім – ті та інші несуть одночасно різну відповідальність; г) до складу трудового правовідношення входять деякі правовідносини з матеріального забезпечення [25, с.261].

Погляди М.Г. Александрова на трудові правовідношення поступово змінювалися, розвивалися і деталізувалися. Це особливо виділяється при аналізі предмету трудового права. Уже у 1952 році М.Г. Александров у предметі трудового права поряд із суспільно-трудовими правовідношеннями виділяє й інші правовідносини, які тісно пов'язані з трудовими, як він тоді їх називав [25, с.8]: а) відносини з матеріального забезпечення по віку, в разі хвороби, інвалідності та ін.; б) відносини з нагляду за охороною праці; в) відносини з вирішення трудових спорів; г) відносини між профспілковою організацією та адміністрацією підприємства, установи, господарства [26, с.20]. Пізніше М.Г. Александров включає в предмет трудового права відносини з правцелаштування громадян деяких категорій, наприклад, молоді після закінчення загальноосвітніх шкіл.

Складний характер трудового правовідношення надав можливість М.Г. Александрову зробити висновки про його єдність, яка з'являється у єдності майнового та організаційного елементів, і запропонувати ознаки такої єдності, до яких, зокрема, він відносив такі: непоодинокий характер праці, робочий час як зміст обов'язку працівника, тривалий характер правовідношення, авторитарний характер, що знаходив прояв у дисципліні праці [30, с.20–57].

Створена М.Г. Александровим загальна концепція правового регулювання праці за-

лишалася протягом довгого часу фундаментом теорії радянського трудового права і як вихідна позиція для розробки окремих питань правового регулювання праці. Поступово концепція М.Г. Александрова стала вдосконалюватися, доповнюватися, видозмінюватися. Першим таким продовжувачем розвитку ідей М.Г. Александрова став В.М. Догодов. У статті «Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения» він дав таке визначення трудового правовідношення: «трудовое правоотношение выступает как волевое отношение, как совокупность взаимных прав и обязанностей субъектов данного отношения, как осуществление работником конституционного права на труд и выполнение им конституционного права трудиться» [31, с.77].

Першу спробу дати негативну оцінку «Трудового правоотношения» М.Г. Александрова зробив М.П. Карпушин. У праці «Социалистическое трудовое правоотношение», виданій у 1958 році, він писав, що монографія М.Г. Александрова є «во многом уже устаревшей» [32, с.6]. Разом із критикою монографії М.П. Карпушин одночасно поглибив існуючу концепцію правового регулювання праці. Він розглядав трудове правовідношення як особливу форму організації товариської співпраці і взаємодопомоги радянських людей, як вольове відношення, яке складається і розвивається у процесі застосування праці громадян СРСР [32, с.9, 31].

На підставі ідей М.Г. Александрова, М.П. Карпушин розширив поняття трудового правовідношення і запровадив у обіг теорії права поняття «єдиного длящегося трудового правоотношения». Ця теорія протягом довгого часу стала домінуючою у радянському трудовому праві.

У теорії «єдиного длящегося трудового правоотношения» чи «трудового правоотношения вообще» М.Г. Карпушин виділив 4 ознаки трудового правовідношення. Це, поперше, непоодинокий характер праці правосуб'єктної особи (працівника); по-друге, ро-

бочий час як зміст обов'язків працівника; по-друге, тривалий характер правовідношення, і, по-четверте, авторитарний характер правовідношення, який виражається у дисципліні праці, що були запропоновані М.Г. Александровим [25, с.122–129].

Ці ознаки «єдиного длящогося трудового правоотношения» були вдосконалені і розвинуті Л.Я. Гінцбургом у 1977 році. В роботі «Социалистическое трудовое правоотношение» Л.Я. Гінцбург пропонує першу ознаку доповнити характеристикою правового статусу працівника через поняття «свобода и равенство». Другу і третю ознаку Л.Я. Гінцбург взагалі не вважав самостійними, а такими, що імпліцитно охоплюються поняттям «кооперативна праця». Разом із тим, Л.Я. Гінцбург пропонує виділити окрім кооперативного характеру праці вільного і рівного у правах працівника, ще деякі ознаки, а саме: майновий характер трудового правовідношення при наявності в його складі також немайнових елементів і обов'язкове закріплення трудового правовідношення у порядку специфічного нормативного регулювання [33, с.33–35, 56–85].

На підставі поведених досліджень Л.Я. Гінцбург запропонував таке поняття трудового правовідношення: «социалистическое трудовое правоотношение есть обязательное отношение между свободным и равноправным работником, активным участником социалистического строительства, с одной стороны, и социалистическим предприятием (учреждением, общественной организацией) как звеном социалистического хозяйства или государственного аппарата – с другой; в силу этого отношения работник, реализуя закрепленное за ним Конституцией право на труд, включается в социалистическую кооперацию труда путем вступления в производственный коллектив предприятия, на предприятии работник обязывается выполнять согласованную сторонами трудовую функцию, подчиняться действующему внутреннему трудовому распорядку; предприятие же обязуется: а) оплачивать труд работника соразмерно его коли-

честву и качеству; б) обеспечить здоровые и безопасные условия труда; в) организовать процесс труда на социалистических основаниях, т.е. проведение мероприятия по влиянию производительности труда, привлечь работника в составе коллектива предприятия к управлению производством и способствуя улучшению материальных и культурных условий его жизни» [33, с.137].

У 1977 році О.В. Смирнов у роботі «Развитие учения о трудовом правоотношении на современном этапе», аналізуючи зміст трудового правовідношення, зазначив, що для нього властива певна єдність та складність елементів, що його складають – кореспондуючих прав та обов'язків сторін (учасників). Трудове правовідношення пов'язує практично всі зв'язки між працівником, з однієї сторони, і організацією – з іншої, з приводу застосування праці (включає охорону праці, оплату, дисципліну праці, виконання норм праці та ін.). При цьому застосування праці треба розглядати як широке поняття. В його основі є трудова діяльність у технічному (поєднання робочої сили з предметами та засобами праці) та суспільному (як різні зв'язки між учасниками кооперації) аспектах. Окремі кореспондуючі права та обов'язки сторін трудового правовідношення мають різний характер, але вони не можуть існувати поза єдиним складним трудовим правовідношенням. Висновок про єдину та складну природу трудового правовідношення є, безумовно, одним з важливих досягнень науки радянського права. Майже всі зв'язки з приводу застосування праці, трудові правовідносини, природно не можуть функціонувати поза здійсненням прав та обов'язків учасників цих правовідносин, які стосуються охорони та дисципліни праці, дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Відмічені права та обов'язки (включаючи й відповідальність) встановлюються трудовим законодавством саме для учасників трудових правовідносин як необхідний компонент їх правового зв'язку по застосуванню права в його суспільному аспекті. Ось чому виділення



та відокремлення вказаних вище елементарних правовідносин від єдиного трудового правовідношення можливе лише в науковому сенсі, але зовсім не в реальній дійсності. В іншому випадку ми повинні дійти висновку, що діюче законодавство допускає, що праця проходить без забезпечення її охорони, в умовах відсутності будь-якої відповідальності працівників за порушення дисципліни праці та заподіяння матеріальних збитків [34, с.46–49].

На нашу думку, слід погодитися з оцінкою такого поняття трудового правовідношення яке дали М.В. Лушнікова і А.М. Лушніков у своїй геніальній праці «Очерки теории трудового права» у 2006 році, відкидаючи ідеологічну складову, яка існувала у ті часи: «Л.Я. Гинцбурга можно признать этапным в становлении учения о трудовом правоотношении. В нем не только нашли полное отражение необходимые признаки трудового правоотношения (личный, авторитарный, имущественный), но и акцентирован его обязательственный характер, т.е. сущностное правовое содержание взамен идеологизированного «организованного сотрудничества» сторон трудового правоотношения» [20, с.527].

Тим самим визнаючи складний характер трудового правовідношення, Л.Я. Гинцбург зазначив, що правовідносини є зобов'язальними правовідносинами; це двостороннє зобов'язання, тому що кожна з сторін – суб'єкт і прав, і обов'язків. Більш того, кожна з сторін – суб'єкт цілого комплексу прав та обов'язків, цементованих загальною метою: забезпечити безперешкодне здійснення трудового процесу в рамках кооперації праці. В цілому трудове правовідношення – це складне соціальне явище, реальна єдність елементів, пов'язаних один з одним та взаємно обумовлених; понятійний апарат якого все більше використовується наукою права. Це складна система, окремі елементи структури якої на практиці відокремлюються один від одного та від системи в цілому, набувають відносну самостійність та вимагають самостійного аналізу [33, с.153].

Складність трудового правовідношення як теоретичної конструкції можна додатково дослідити через такі його властивості, як безперервність, тривалий характер та динамізм. На наш погляд, такий підхід дозволить більш глибоко проникнути в його сутність, сприятиме розумінню його функціонування та розвитку механізму правового регулювання трудових відносин.

Певна заслуга у розробці теорії трудового правовідношення належить і видатному радянському вченому-трудолику А.Е. Пашерстніку. У працях «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих» (1949 р.) [35, с.14] і «Правовое регулирование труда в капиталистических странах» (1955 р.) він доповнив теоретичні розробки М.Г. Александрова стосовно ознак трудового правовідношення і відродив вчення про наявність у європейських країнах «буржуазного правового правовідношення». Це було обумовлено тим, що радянська ідеологія з початку 30-х років ХХ сторіччя відкидала наявність у капіталістичних країнах трудового законодавства, що в європейських країнах праця робітників регулюється тільки цивільним законодавством. Таке твердження не відповідало дійсності, так як у 1924 році видатний вчений того часу А.Я. Канторовіч у роботі «Коллективный договор» (1924 р.) [36] науково обґрунтував, що «рабочее законодательство имеется в настоящее время во всех странах, различаясь по объему и содержанию». Такий висновок був забутий, і у середині 50-х років в ХХ ст. А.Є. Пашерстніку довелося знову доказувати про наявність трудового права і правового регулювання праці у капіталістичних країнах.

Але головна заслуга А.Є. Пашерстніка полягає в науковій розробці і обґрунтуванні майнового критерію трудового правовідношення. Тут доречно відмітити той факт, що М.Г. Александров спочатку не вважав винагороду специфічною ознакою трудового правовідношення, хоча й визнавав обов'язкову грошову винагороду за працю [25, с.230, 307].

На противагу М.Г. Александрову, А.Є. Пашерстнік навпаки відстоював нагальну потребу виділення майнової ознаки трудового правовідношення. Він підкреслював, що особиста зацікавленість і матеріальне стимулювання залишаються найважливішими факторами розвитку суспільного виробництва і при соціалізмі, виступив за субсидіарне застосування норм цивільного права при винагороді за працю.

Ідею «єдиного и неделимого трудового правоотношения» продовжували розробляти і поглиблювати у своїх працях видатні учені-трудовики Г.К. Москаленко [37], А.І Шебанова [38] та інші.

Підкреслюючи значення теорії трудового правовідношення та її вплив на діюче законодавство і теоретичні розробки, у 1975 році С.О. Іванов стверджував точку зору: «ідея сложного, но единого социалистического трудового правоотношения выдержала проверку временем» [39, с.12].

Але таке твердження С.О. Іванова проіснувало недовго. Уже у 1978 р. С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський у книзі «Советское трудовое право: вопросы теории» висунули нове положення щодо теорії «єдиного и неделимого трудового правоотношения». Вони обґрунтували потребу виділення у «єдином трудовом правоотношении» двох видів відносин – індивідуальних і колективних.

На їх думку, суб'єктами індивідуальних відносин є, з одного боку, працівник, а з іншого – підприємство. Зміст цих відносин – застосування праці робочих і службовців. Суб'єктами колективних трудових відносин є адміністрація і ФЗМК профспілки. Колективні трудові відносини включають відносини з участі робочих і службовців в управлінні виробництвом, з організації соціалістичного змагання, з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [40, с.77–113].

На нашу думку, така класифікація трудових правовідносин зроблена не на їх сутності, а на їх суб'єктивності. Така класифікація при-

зводить до того, що з індивідуальних і колективних відносин випадає цілий ряд інших правовідносин, наприклад, відносини з дисциплінарної, матеріальної відповідальності, з вирішення трудових спорів з нагляду і контролю за охороною праці та інших відносин.

Теорія «єдиного и неделимого трудового правоотношения» з його окремими елементами у 1979 році докорінно змінена видатним вітчизняним вченим-трудовиком Олександром Івановичем Процевським, який в роботі «Предмет советского трудового права» науково обґрунтував, що «єдиного и неделимого трудового правоотношения» не існує. Реально у природі виникає ціла сукупність трудових правовідносин [41, с.3–41], основою внутрішніх зв'язків, виникаючих у процесі виробництва відносин, є тільки праця і її властивості.

Між відносинами, які регулюються нормами трудового права, складаються певні зв'язки. Ці зв'язки суспільних відносин різних видів віддзеркалюють системний характер предмета трудового права. Основу зовнішніх зв'язків відносин, які входять у предмет трудового права, складає трудовий договір. Через трудовий договір, як поєднуючу ланку, здійснюється зв'язок підприємства з працівником [42, с.11–12].

Таким чином, О.І. Процевський перший з когорти вчених-трудовиків порушив монополію «єдиного длящегося трудового правоотношения» і науково обґрунтував концепцію «расщепленного трудового правоотношения», тобто, комплексу взаємопов'язаних трудових правовідносин.

У 1983 році В.І. Попов у роботі «Правовое регулирование социалистических трудовых отношений» [43] взагалі не звертає уваги на теорію О.І. Процевського і розвиває свою ідею про індивідуальні трудові правовідносини [43, с.59–64]. На думку В.І. Попова, правове регулювання індивідуальних трудових відносин на підприємствах пов'язане з встановленням зв'язків типу право – право, обов'язок – обов'язок і право – обов'язок. Найбільше поширення мають зв'язки типу право – обов'я-

зок. Але у трудовому праві, на переконання В.І. Попова, використовується метод «двойного правового забезпечення», тобто надання суб'єктивного права з одночасним покладенням юридичного обов'язку [43, с.64].

Своїми ідеями про виділення індивідуальних трудових відносин працівника з роботодавцем В.І. Попов розпочав практичну реалізацію ідеї О.І. Процевського про існування «расщепленного трудового правоотношения».

У 1984 році А.Р. Мацюк у роботі «Трудовые правоотношения развитого социалистического общества» [44], розвиваючи ідеї О.С. Пашкова про дві форми організації праці – технічну та суспільну [45], обґрунтував існування колективних трудових правовідносин. На думку А.Р. Мацюка, суспільний процес праці, трудова діяльність в широкому змісті не збігається з природним процесом праці, який складає зміст первісних, природних трудових відносин, а трудове право регулює не безпосередній процес праці (живу працю), а лише його суспільну форму, тобто суспільні відносини, виникаючі у зв'язку з трудовою діяльністю. Дія (поведінка) суб'єктів, з яких складаються ці відносини, і складають безпосередній об'єкт регулювання трудового права. Дії ж, які складають власне трудовий процес, регулюються безпосередньо техніко-технологічними нормами, правовий характер яких виражається загальною формулою «зобов'язаний знати» [44, с.23].

Принципово не можна погодитись з існуванням такої теоретичної конструкції, оскільки це може призвести до помилок у визначенні предмету (об'єкту) правового регулювання.

Детальний аналіз існуючих форм праці надав можливість А.Р. Мацюку викласти свою думку про трудові правовідносини, які суттєво відрізнялися від існуючої точки зору. До А.Р. Мацюка більшість вчених стверджували, що «трудова угода» і «трудова правовідносина», це різні поняття [46, с.133–136].

А.Р. Мацюк стверджував протилежну думку – він вважає, що «трудова угода – это трудовое отношение в статике, а трудовое

правоотношение – трудовой договор в динамике» [44, с.91]. Пізніше й А.Д. Зайкін підтримав А.Р. Мацюка про подвійну природу трудового договору. Він вважав, що трудовий договір, це юридичний факт, який є підставою виникнення трудового правовідношення, і саме трудове правовідношення, встановлює права та обов'язки сторін [47, с.156].

З такою позицією не згоден В.М. Лебедев, який вважає, що трудовий договір не може одночасно виконувати дві різні функції у механізмі правового регулювання – юридичного факту і правовідношення [48, с.162].

У 1989 році Р.З. Лівшиць у роботі «Трудовое законодательство: настоящее и будущее» [49] підтримав ідеї А.Р. Мацюка про існування колективних трудових правовідносин. Колективний характер праці Р.З. Лівшиць обґрунтував «...во-первых, из не единоличного характера труда, осуществления труда в кооперации с другими работниками; во-вторых, из общенародной социалистической собственности на средства производства, плановых начал в труде и распределения продукта труда (характерного только для социалистического труда)». Потреба у колективних трудових відносинах, на думку Р.З. Лівшиця, обумовлена самим характером виробництва і процесом праці. Це означає, що один із критеріїв виділення колективних трудових відносин він вбачав в організації праці спочатку у бригадах, далі у цехах і нарешті у цілому трудовому колективі [49, с.92–93].

На нашу думку, такий підхід у визначенні колективних трудових спорів відносин є одностороннім, так як він не охоплює й інші категорії, які були розроблені пізніше.

У 1994 році О.С. Пашков у колективному підручнику «Трудовое право России», першому серед країн СНД в умовах формування ринкових відносин [50], обґрунтував висновок про те, що «в нових умовах господарювання предметом трудового регулювання праці встановлюються не тільки відносини з найму робочої сили, але й трудові відносини, які складаються на базі спільної власності на

майно і особистої участі у трудовій діяльності господарства» [50, с.14]. У зв'язку з цим О.С. Пашков в залежності від фактично існуючих форм власності існуючі суспільно-трудова відносини ділить на такі групи:

*Першу групу* створюють трудові відносини, які виникають на базі державної форми власності.

*Другу групу* складають трудові відносини, які виникають на базі колективної форми власності.

*Третю групу* складають трудові відносини, які виникають на приватній (індивідуальній) власності громадян.

*Четверту* (самостійну) групу складають відносини з застосування найманої праці [50, с.14–20].

На нашу думку, така класифікація трудових правовідносин є доцільною, так як вона реально віддзеркалює вимоги багатуокладної форми власності у незалежних держав, у тому числі, і в Україні.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Советский энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. : Советская энциклопедия, 1981. – 977 с.
2. Словарь русского языка : в 4-х т. / под ред. А. П. Евгеньева. Т. 1. – М. : Русский язык, 1981. – 630 с.
3. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» : від 15.09.1999 р., № 1045–XIV // ВВР України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
4. Полное собрание законов Российской Империи. – Изд. 1886. – П. – № 931.
5. ПСЗ Российской империи. – Изд. – 1888. – Т. VI. – С. 67–69.
6. ПСЗ Российской империи. – Изд. – 1888. – Т. VI. – С. 37–39.
7. ПСЗ Российской империи : в 2-х кн. – Т. II. – СПб., 1913.
8. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / Литвинов-Фалинский В. П. –

2-е изд., испр. и доп. – СПб., 1904. – 122 с.

9. Шельмагин И. И. Фабрично-трудова законодательство в России (2-я половина XIX века) / Шельмагин И. И. – М. : Юридическое изд-во Министерства юстиции, 1047. – 270 с.

10. Свод законов гражданских. – Т. X. – Ч. 1. – С. 911–920.

11. Победоносцев К. П. Курс гражданского права. Ч. 3 «Договоры и обязательства» / Победоносцев К. П. – СПб., 1896. – 395 с.

12. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Таль Л. С. – М., 1918. – 125 с.

13. Майданик Р. Цивільне і трудове право : відмежування суспільних відносин / Р. Майданик // Судоустрій і судочинство в Україні. – 2007. – № 4. – С. 105–112.

14. Олюха В. Г. Цивільно-правовий договір – регулятор суспільних відносин» / Олюха В. Г., Копайгора І. Д. // Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наук. праць. – 2005. – Вип. 2008. – Том IV. – С. 997–1002.

15. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. Общее учение. / Таль Л. С. – Ярославль, 1913. – 422 с.

16. Войтинский И. Трудовое право СССР / И. Войтинский. – М.-Л. : Гос. изд-во, 1925. – 264 с.

17. Догадов В. М. Очерки трудового права / Догадов В. М. – Л. : Госиздат, 1927. – 163 с.

18. Блох Я. Статья 47 Кодекса законов о труде требует уточнения / Блох Я. // Советская юстиция. – 1938. – № 213. – С. 33–36

19. Варшавский К. М. Трудовой договор по Кодексу Законов о труде 1922 г. / Варшавский К. М. – Пт. : Academia, 1923. – 180 с.

20. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, О. М. Лушников. – СПб. : Изд. Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 936 с.

21. Пашуканис С. В. Общая теория права и марксизм / Пашуканис С. В. – М. : Ком. академия, 1929. – 135 с.

22. Агарков М. М. Предмет и система советского гражданского права / Агарков М. М. // Советское государство и право. – 1940. –

№ 8–9. – С. 56.

23. Явич Л. С. Сущность права / Явич Л. С. – Л. : Изд. ЛГУ, 1985. – 186 с.

24. Александров Н. Г. Система оснований возникновения правоотношений по советскому праву / Александров Н. Г. // Известия АН СССР. Отдел экономики и права. – 1945. – № 5. – С. 37–55.

25. Александров Н. Г. Трудовое отношение / Александров Н. Г. – М. : Юриздат, 1948. – 336 с.

26. Курс российского трудового права / Пашков А. С. – СПб. : Изд. Дом Спб. Университет, 1996. – Т. 1 – 243 с.

27. Иоффе О. Е. Правоотношения в по советскому гражданскому праву / Иоффе О. Е. – Л. : ЛГУ, 1949. – 175 с.

28. Качекян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / Качекян С. Ф. – М. : Юрид. лит., 1958. – 286 с.

29. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. – М. : Гос. юрид. издат, 1952. – 448 с.

30. Александров Н. Г. Отличительные признаки трудового правоотношения / Александров Н. Г. // Вопросы трудового права. – 1948. – Сборник 1. – С. 20–57.

31. Догатов В. М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения / Догатов В. М. // Правоведение. – 1957. – № 1. – С. 77–82.

32. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / Карпушин М. П. – М. : Гос. юрид. издат., 1958. – 173 с.

33. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Гинцбург Л. Я. – М. : Наука, 1977. – 238 с.

34. Смирнов О. В. Развитие учения о трудовом правоотношении на современном этапе / Смирнов О. В. // Труды. Том 50. Правовые проблемы регулирования труда в свете решений XXV съезда КПСС. – Москва : М.Г.У., 1977. – С. 46–49.

35. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. –

М.-Л. : Профиздат, 1949. – 93 с.

36. Кантарович Я. А. Коллективный договор / Кантарович Я. А. – Л. : Вопросы труда, 1924. – 64 с.

37. Москаленко Т. Н. Социалистическое трудовое правоотношение / Москаленко Т. Н. – М. : Гос. юрид. издат, 1957. – 283 с.

38. Шебанова А. И. Социалистическое трудовое правоотношение / Шебанова А. И. – М. : Гос. юрид. издат, 1957. – 69 с.

39. Проблемы трудового права и права социального обеспечения / под ред. С. А. Иванова. – М. : Наука, 1975. – 286 с.

40. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. – М. : Наука, 1978. – 312 с.

41. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 195 с.

42. Советское трудовое право / под общ. ред. доктора юрид. наук., профессора А. И. Процевского. – Киев : Вища школа, 1981. – 360 с.

43. Попов В. И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений / В. И. Попов. – Иркутск : Изд-во Иркутск. госуниверситета. – 1983. – 171 с.

44. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / Мацюк А. Р. – Киев : Наукова думка, 1984. – 280 с.

45. Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву / Пашков А. С. – СПб. : Издательский дом С-Петербургск. ун-та ; Изд-во юрид. ф-та С.-Петерб. ун-та, 2006. – 520 с.

46. Шахов В. Д. Соотношение понятий «Трудовой правоотношение» / Шахов В. Д. // Советское государство. – 1980. – № 6. – С. 133–136.

47. Трудовое право России / под ред. А. Д. Зайкин. – М. : МГУ, 1997. – 387 с.

48. Лебедев В. М. Договоры в трудовом праве / В. М. Лебедев // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. – СПб. : Изд-во

С.Петербургск. ун-т, 2001. – 162 с.

49. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Лившиц Р. З. – М. : Наука, 1989. – 192 с.

50. Трудовое право России : учебник / под ред. Пашкова. – Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербургск. ун-та, 1994. – 289 с.

*Копайгора І. Д. Щодо виникнення і розвитку вчень про трудові правовідносини: історія та сучасність. Частина 1 / І. Д. Копайгора, І. І. Копайгора // Форум права. – 2016. – № 4. – С. 157–170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2016\\_4\\_27.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_4_27.pdf)*

Досліджуються теоретичні питання виникнення, становлення і розвитку навчань про трудових правовідносинах з урахуванням конкретних політичних і економічних умов розвитку суспільства і його законодавчої діяльності

\*\*\*

*Копайгора И.Д., Копайгора И.И. О возникновении и развитии учений о трудовых правоотношениях: история и современность. Часть 1*

Исследуются теоретические вопросы возникновения, становления и развития учений о трудовых правоотношениях с учетом конкретных политических и экономических условий развития общества и его законодательной деятельности.

\*\*\*

*Kopaygora I.D., Kopaygora I.I. On the Origin and Development of the Doctrines of Labor Relations: Past and Present. Part 1*

We investigate the theoretical questions of occurrence, formation and development of teachings on labor relations, taking into account the specific political and economic conditions of development of society and its legislative activity.

Форум права Форум