

доступу: // http://sips.gov.ua/ua/uzbek_ugoda. — Назва титулу з екрану.

24. Угода між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про співробітництво у сфері охорони авторського права і суміжних прав» від 14 лютого 2002 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/031_027/print. — Назва титулу з екрану.

25. Угода про співробітництво між Кабінетом Міністрів України і Всесвітньою організацією інтелектуальної власності від 28 травня 2002 р. // http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/999_003/print. — Назва титулу з екрану.

26. Угода про співробітництво у сфері інтелектуальної власності між Кабінетом Міністрів України і Урядом Китайської Народної Республіки [Текст] : офіц. текст : Міжнародний документ від 18 листопада 2002 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/156_001/print1175511658137986. — Назва титулу з екрану.

27. Меморандум про взаєморозуміння між Державною службою та Відомством Данії 11 жовтня 2011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://sips.gov.ua/ua/memor_danmark. — Назва титулу з екрану.

28. Захист прав інтелектуальної власності: норми міжнародного і національного законодавства та їх правозастосування [Текст] : [практ. посіб.] / [Д. Лонг, П. Рей, В.О. Жаров та ін.]. — К. : К.І.С., 2007 р. — 448 с.

29. Про авторське право та суміжні права [Текст] : офіц. текст : Закон України від 23 грудня 1993 р. № 3792-XII // Відомості Верховної Ради України. — 2001 р. — N 43. — Ст. 214.

30. Про розповсюдження примірників аудіовізуальних творів, фонограм, відеограм, комп'ютерних програм, баз даних [текст] : офіц. текст : Закон України від 23 березня 2000 р. № 1587-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — N 24. — Ст. 183.

УДК 349.2

Кутومانов Д. Є., доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова

Забезпечення дисципліни праці на ранніх етапах розвитку трудового права

В статті проаналізовано ранні етапи розвитку трудового права та регулювання дисципліни праці, основну увагу приділено історичному періоду з середини XVIII ст. і до початку встановлення радянської влади в Україні.

Ключові слова: історичний розвиток, ранні етапи, дисципліна праці, фабрична промисловість.

В статье проанализированы ранние этапы развития трудового права и регулирования дисциплины труда, основное внимание уделено историческому периоду с середины XVIII в. и до начала установления советской власти в Украине.

Ключевые слова: историческое развитие, ранние этапы, дисциплина труда, фабричная промышленность.

This article analyzes the early stages of labor law and regulation of labor discipline, focuses on the historical period from the mid-XVIII th century and before the establishment of Soviet power in Ukraine.

Keywords: historical development, the early stages, labor discipline, factory industry.

Актуальність теми. Праця людини є невід'ємною частиною людської цивілізації, одним з рушійних факторів еволюційних процесів. Проте на різних історичних етапах розвитку змістовне наповнення категорії суттєво відрізнялося. В наукових колах як правило розглядається генезис історичного питання розвитку трудових відносин з початку XX століття — заснування радянської держави та оформлення трудового права в окрему

галузь. Спроби врегулювати відносини праці, в тому числі відповідальність за порушення встановлених правил на виробництві робилися і в більш ранній період. Саме з'ясуванню та дослідженню перших спроб нормативного визначення та закріплення приписів, що регулюють питання трудової дисципліни в цей час, і присвячена дана стаття.

Тематики забезпечення дисципліни праці на ранніх етапах розвитку трудового права у тій чи іншій мірі торкалися у своїх наукових працях наступні вчені: Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, І. Я. Кісельов, С. І. Кожушко, В. І. Щербина та ін. Тим не менш, досі в науці не було представлено комплексного аналізу вказаної проблематики.

Метою статті є проведення наукового дослідження забезпечення дисципліни праці на ранніх етапах розвитку трудового права.

Виклад основного матеріалу. Навряд чи є доцільним детально аналізувати питання трудової дисципліни в період ранніх та середніх віків. В епоху феодалізму, кріпацтва, повної залежності від влади господаря панувала концепція наділення його абсолютною дисциплінарною владою, не виконання вказівок (розпоряджень) мало наслідком як правило фізичне покарання, яке нічим та ніким не обмежувалося. Проте варто згадати і випадки заохочення сумлінної праці, хоча це скоріше носило характер суб'єктивної волі господаря, «хочу нагороджую, хочу караю». Такий стан сприймався суспільством за належне, відповідно держава як правило не втручалася в регулювання цієї сфери.

З середини XVIII століття в Російській імперії почалося промислове зростання, яке потребувало принципово інших відносин до праці. Використання кріпаків чи інших залежних громадян на виробництві було неефективним, постійно псувалося недешеве обладнання. Відповідно для таких робіт почали залучати вільних громадян, праця яких потребувало дещо іншого регулювання. Так, указом від 07 січня 1736 року встановлювалася міра покарання для майстрів зі збіглих селян. За негативні результати у роботі чи навчанні особи могли бути відправлені в заслання (в т.ч. на Камчатку). При цьому в наказі прямо зазначалася мета таких заходів – «чтобы другим был страх» [1]. Тобто жорсткість заходів пов'язана з метою залякування працівників, щоб ніколи не виникало бажання порушувати встановлені правила поведінки. Як зазначав А. Є. Пашерстник, в період первісного накопичення капіталу буржуазія вдавалася до сили державного примусу для того, щоб примусити селян та робітників працювати на їх умовах. Для цього буржуазія, поряд з батогами та клеймуванням, використовувала державні закони, спрямовані на подальше підкорення та експлуатацію робітників капіталістами [2, с. 85-93]. Попри ідеологічну складову, думка радянського вченого досить точно відображала тенденції того часу.

Через п'ять років був прийнятий ще один документ, що був покликаний врегулювати дисциплінарні питання підчас роботи на «суконных и каразейных фабриках». Указом від 02 вересня 1741 року встановлювався штраф за прогул (самовільне відлучення з території підприємства). При повторності порушення матеріальна відповідальність доповнювалася фізичним покаранням - биттям батогами. Також штрафом каралося використання непридатних матеріалів в роботу, невдала робота, запізнення, порушення правил про дотримання чистоти в одязі та щодо збереження інструментів, погане днювання чи непередбаченість на випадок пожежі, гра на гроші чи поява на вулиці в нетверезому вигляді [3]. Грошове стягнення було лише однією з можливих санкцій. Також вищезазначеним указом від 02 вересня 1741 року містилася згадка про можливість застосування заохочень за сумлінну працю в силу того, що «... по Божеским

законам и мирським правам штраф и вознаграждение всегда вместе состоит...».

Аналізуючи становлення трудових відносин, видатний дослідник того часу Л. С. Таль відмічав, що одним з перших кроків впорядкування трудових відносин варто вважати прийняте 24 травня 1835 року «Положення про відносини між господарями фабричних закладів та робітничими людьми, які поступають до них в найом». Звичайно, в умовах панування феодално-кріпосницької системи воно поширювалося на досить обмежене коло осіб «лиц податного состояния, получивших от начальства или своего владельца узаконенный паспорт или установленный билет» [4, с. 96 - 97]. Проте гарантії персоналу, закріплені зокрема в параграфах 3 та 6 положення, дозволяли сподіватися на подальше реформування відносин. Так для того, щоб працівники в деталях знали внутрішній розпорядок закладу, власник зобов'язаний розмішувати на стінах робочих кімнат підписані ним правила порядку, який має бути дотриманий на фабриці. Цікавою гарантією, яка є прогресивною навіть з сучасних поглядів, є дії власника фабрики у разі невиконання працівником своїх обов'язків чи «дурної поведінки». В таких ситуаціях він мав право звільнити працівника (в редакції положення - «відпустити від себе до закінчення договірною терміну») з попередженням за два тижні [5]. Нагадаємо, що діючий Кодекс законів про працю України (статті 40, 41) не передбачає потреби попереджати працівника про плановане звільнення за ініціативи роботодавця (за винятком скорочення чисельності чи штату працівників) [6].

Відміна кріпацтва, подальше зростання промислового виробництва, розвиток підприємницької діяльності, в тому числі з залученням іноземного капіталу змусили владу Російської імперії приділити більш серйозну увагу процесу праці та відносин сторін під час її виконання. В кінці XIX століття була прийнята низка нормативних актів, що отримали назву фабрично-заводського законодавства. В контексті трудової дисципліни особливе значення має закон від 03 червня 1886 року «По проекту Правил про нагляд за закладами фабричної промисловості, про взаємні відносини фабрикантів та працівників, і про збільшення посадовців фабричної інспекції» [7]. Було визначено зміст Правил внутрішнього трудового розпорядку, закріплено обов'язок адміністрації заводу (фабрики) їх приймати та в обов'язковому порядку доводити до відома працівників. В цих внутрішніх актах окрім положень щодо встановлення режиму та тривалості часу роботи та відпочинку, святкових днів, визначалися обов'язки по дотриманню правопорядку безпосередньо на фабриці, інші вимоги по організації процесу колективної праці.

Правилами про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів та робітників, прийнятими в рамках закону від 3 червня 1886 року, була приділена суттєва увага відповідальності за правопорушення під час виконання трудових обов'язків, причому визначено як склад проступків, так і міру покарання за їх вчинення. Класифікуючи правопорушення персоналу, їх було розділено на три групи – як підстави застосування фінансових санкцій, підстави дострокового припинення трудового договору, підстави арешту працівника (статті 20, 30 – 38 Закону) [8, с. 264 - 265, 269 - 270].

Отже, до першої групи відносилися несумлінна робота, прогул та порушення порядку. Так несумлінною роботою вважалося виробництво робітником внаслідок недбалості неякісної продукції, псування ним під час роботи матеріалів, машин чи інших засобів виробництва. Прогулом визнавалася неявка на роботу протягом не менше половини робочого дня [8, с. 269].

Стосовно стягнень, то вони диференціювалися залежно від типу протиправної поведінки. Так, відповідальність за несумлінну роботу визначалася характером несправності. Стягнення за прогул накладалося відповідно заробітної плати робітника та кількості прогуляного часу, але не більше суми трьохденного заробітку. За умови відрядної форми оплати праці — не більше одного карбованця за повний день відсутності. Аналогічне обмеження встановлено і для граничного розміру стягнення за порушення порядку на фабриці. Стаття 35 фактично містила норму про обмежену матеріальну відповідальність робітника — вона не може перевищувати третини його заробітку. Робітник позбавлявся можливості оскаржити факт накладення грошового стягнення [8, с. 269 - 270]. Цікавим моментом є розпорядження сумами зібраних коштів. Стягнення з робітників не переходили у власність власника фабрики, а формували особливий капітал, який з дозволу фабричної інспекції використовувався на потреби самого персоналу.

Як бачимо, не зважаючи на активне використання грошових штрафів, можливість ув'язнення за відмову виконувати службові обов'язки, закон містив ряд принципових гарантій трудових прав робітників, допуская можливість притягнення роботодавця за порушення нормативів встановлених правил. В такому вигляді нормативний акт існував до 1903 року, коли загальне законодавство було кодифіковане на окремі галузі виробництва з прийняттям відповідних спеціальних актів (Статут про промисловість, Гірничий статут, Статут шляхів сполучень і т.п.).

В 1913 році ряд норм стосовно праці робітників були виділені з різних статутів та об'єднані в окремий документ — Статут про промислову працю [9, с. 372]. По суті більшість ключових норм закону 1886 року були продубльовані і в цьому статуті — це і зміст правил внутрішнього трудового розпорядку, відповідальність роботодавця за порушення нормативів промислової праці, вичерпність підстав дисциплінарної відповідальності. Водночас деякі моменти були уточнені та додатково розвинені. Так розширено коло підстав дострокового припинення трудового договору за ініціативи роботодавця (стаття 62 статуту). Неявка робітника більше трьох днів підряд без поважних причин доповнена нормою «або в сукупності більше шести днів в місяць» [10, с. 303].

Підстави застосування грошових стягнень ідентичні правилам 1886 року — несумлінна поведінка, прогул, порушення порядку. Проте тлумачення порушення порядку було розширено — його зміст вперше почав включати порушення правил внутрішнього трудового розпорядку як безпосередню підставу відповідальності. Збільшився і розмір стягнень. Так, максимальний розмір штрафу за прогул обмежується не трьохденним, а шести денним заробітком.

Своєрідним економічним методом забезпечення трудової дисципліни, було відкриття торгових лавок споживчих товариств для постачання службовців та робітників недорогими та якісними предметами вжитку (стаття 102 Статуту) [10, с. 311]. В умовах дефіциту ряду товарів, можливість їх вільного придбання, до того ж по фіксованим фабричною інспекцією цінам було суттєвим стимулом продовжувати роботу на підприємстві і відповідно дотримуватися трудової дисципліни. Як бачимо Статут про промислову працю 1913 року був основоположним документом в регулюванні відносин трудової дисципліни того часу, сприяв перетворенню трудового права в самостійну галузь, став підґрунтям подальшої систематизації законодавства.

Після закінчення Першої світової війни, в 1917 — 1918 роках на теренах сучасної

Україні панували хаос, міжособні війни, постійні протистояння прибічників різних напрямків розвитку держави. Тому органам влади (УНР, Директорія, Гетьманат) було як правило не до прийняття соціально-економічних законів, фактично продовжували застосовуватися нормативні акти колишньої Російської імперії. Прикладом спроби регулювання відносин дисципліни праці можуть слугувати хіба що ухвалений в червні 1918 року за сприяння П. Скоропадського закон «Про заходи боротьби з розладом сільського господарства». Даним актом фактично запроваджувалися примусові сільськогосподарські роботи під загрозою серйозного покарання за ухилення від їх виконання [11, с. 23].

Висновок. Отже, історичний період, що передував встановленню радянської влади (починаючи з середини 18 ст.), характеризувався першими спробами врегулювати питання дисципліни праці. Спостерігаємо також еволюцію методів забезпечення трудової дисципліни — поступово припиняється практика фізичних покарань за дисциплінарні проступки, все більше значення надається чіткому визначенню та закріпленню прав та обов'язків сторін, прийнятті відповідних регулюючих нормативних актів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Полное собрание законов Российской империи. Том 9 (1733 - 1736): Закон №6858. — 1825 г. / [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php?part=41®im=3
2. Тоттенборн З. Советское законодательство о труде. — М. — 1920. — 134 с.
3. Полное собрание законов Российской империи. Том 11 (1740 - 1743): Закон №8440. — 1825г. / [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php?part=41®im=3
4. Таль Л. С. Очерки промышленного права: [изд. 2-е, значит. доп.] / Л. С. Таль. — М.: Тип. Г. Лиснера, 1916. — 225 С.
5. Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми от 24 мая 1835 г. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://olegusenko1965.narod.ru/olderfiles/1/sem.4-OZO_Vnutr_p-ka_Nik_1.pdf
6. Кодекс законів про працю України: затверджено Законом Української РСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради Української РСР. — 1971. — №50 (Додаток). — С. 375.
7. Высочайшее утвержденное мнение Государственного совета от 03 июня 1886 года По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1886.pdf>
8. Полное собрание законов Российской империи. Собрание третье. - Том VI. — Изд. — во. 1888., От №3436 — 4137 и Дополнения. — С. 262 — 270.
9. Устав о промышленном труде. С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указаниями, предметным и сравнительным постатейным / Сост.: Громан В.В. - Петроград: Изд. юрид. кн. Склада «Право», 1915. - 439 с.
10. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. - М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА - ИНФРА М), 2001. - 384 с.
11. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Харків, 2007. — 182 с.