

## ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

БІРЮКОВА Алевтина Геннадіївна - доцент кафедри цивільного права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

УДК 349.22

*Стаття посвячена аналізу історичського розвитку законодавства в сфері труда. Охарактеризовані етапи становлення законодавства о труда. Определені проблеми и перспективи развития трудового законодательства.*

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

Мета цієї статті полягає в проведенні загальної характеристики етапів формування і розвитку трудового законодавства України, окресленні наявних проблем та визначенні подальших перспектив. Обравши шлях суверенної, незалежної країни, що сповідує у своєму розвитку гуманістичні цінності, спирається на демократичні методи управління, Україна таким чином поставила перед собою ряд 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. У процесі проведення наукового дослідження планується з'ясувати сучасний стан трудового законо-

давства України, провести його аналіз, визначити особливості, а також визначити його прогалини.

Еволюцію трудового права у своїх працях розглядали Н. Б. Болотіна, С. В. Вишневецька, Ю. М. Гавриленко, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Ю. О. Саєнко, В. І. Щербина, М. Якименко та інші. Втім, як правило, правники розглядають становлення і розвиток правового регулювання сфери трудових відносин, не проводячи відмежування трудового права від трудового законодавства, які, попри їх нерозривний взаємозв'язок, втім не є синонімами і мають власні особливості і специфіку.

Формування первинних засад трудового права зумовлене активним використанням наймані праці, яка була характерною капіталістичному способу виробництва. Французька революція 1848 р., яка проголосила свободу праці, тобто свободу попиту та пропозиції робочої сили, загальноприйнятою вважається родоначальницею трудового права [1, с. 11]. Історично трудове право виникло та розвивалось як право охорони праці та являє собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні та економічні права [2, с. 10]. Поява фабричного законодавства Англії, а потім трудового права на історичній арені була викликана передусім соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їх праці. Інтереси людини праці зумовлюють, власне, і характер впливу на формування норм трудового права [1,

с.11]. За понад столітню історію трудового права в охороні праці вбачали і вбачають його головну – соціальну функцію Звичаї, що стали джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими регулювалися: відносини між паном та наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства [3, с. 27].

Повертаючись безпосередньо до України, слід зазначити, що джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими регулювалися відносини між паном та 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, першорядне значення мали звичаї (звичаєве право). Далі слід відзначити, що важливими надбаннями тогочасного аграрного суспільства, у якому основним засобом (способом, методом) регулювання суспільних відносин виступали норми релігії, стали трудові обряди, які були спрямованні на врегулювання питань робочого часу та часу відпочинку працівників.

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

Зв'язок різних етапів виконання робіт з тими чи іншими святами був дуже важ-

ливим організуючим фактором, який поєднував селян і орієнтував їх на досягнення спільної мети – це вироблення необхідної кількості продукції для нормального існування роду. Звідси видно, що специфічною рисою звичаєвого права є його тісний зв'язок із національною культурою населення, його традиціями та віруваннями. Сучасне законодавство досить часто ігнорує культурні особливості і специфіку українського народу, особливо враховуючи сучасні глобалізаційні процеси, прагнення держав до об'єднання у більш потужні та великі союзи, організації, асоціації тощо. Така ситуація має два боки, як позитивний, так і негативний. 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 та досягнення як спільних цілей, так і надання допомоги один одному у вирішенні внутрішньодержавних завдань кожної з них. Однак наряду з означеним позитивним аспектом, глобалізаційні та інтеграційні процеси призводять до стирання і втрати національно-культурних рис і надбань.

Отже, можемо констатувати, що вітчизняне трудове право у дореволюційний період складалося частково зі звичаєвих норм, що у своїй основі спиралися на релігійні свята і обряди, а також з використанням цивільного інституту римського права *locatio conductio operatum*, згідно з яким одна особа набуває за винагороду право тимчасового користування послугами іншої особи [5, с. 58]. Тобто відбувалися процеси об'єктивного суспільного розвитку, які полягли в основу утворення трудової галузі прав, однак про появу трудового законодавства у той час говорити було ще зарано. Принципові питання трудових відносин між найманим працівником і тим, хто наймає, регулювалися інститутами цивільного права та звичаями.

Однак зі зміною соціально-правової і економічної обстановки передові представники науки цивільного права звернули увагу на виникнення специфічних відносин у сфері застосування праці. Чинне в той період пе-

реважне регулювання відносин у трудовому процесі методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати працівників у такій мірі, яка мало чим відрізнялась від феодальних умов праці холопа. Тому вже на кінець XIX – початок XX ст. вітчизняне законодавство про особистий найм розпадається на загальне і спеціальне. Перше повністю відповідало вимогам римської класифікації і принципам цивільного права, а друге, яке переважно регламентувало працю робітників на великих виробництвах, почало базуватись на нових принципах [5, с. 58].

Наприкінці 80-х років починає активно розвиватися промисловість і підприємницька діяльність, які активно використовували найману працю, а отже, виникла потреба у більш повному та детальному врегулюванні трудових відносин.

Слід відзначити, що вперше на те, що трудові відносини відрізняються від цивільно-правових та вимагають окремої регламентації іншими, відмінними від цивільно-правових, способами, звернули увагу саме науковці-цивілісти. Адже чинне в той період переважне регулювання відносин у трудовому процесі методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати працівників у такій мірі, яка мало чим відрізнялась від феодальних умов праці холопа [5, с. 58].

Таким чином поступово, крок за кроком почала формуватися система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони – працівника, яка полягала перш за все в істотному обмеженні принципу свободи договору [6, с. 31-32]. Основними моментами такого обмеження були: по-перше, те, що законодавець почав втручатися у зміст договорів, що укладались, тобто закон безпосередньо встановлював ті чи інші права й обов'язки сторін при наймі праці. Законодавчо охоронялись особистість працівника, його життя і здоров'я. Визначались умови, які не могли бути включені в договір; по-друге, те що законодавець гарантував одержання працівником трудового доходу – винагороди за свою працю, яка розглядалась як джерело його матеріального існування [7, с. 1832]. Також до зазначених законодавчих обмежень можна віднести те, що визначалися строки виплати заробітної плати працівникам та встановлювалися межі утримання з неї.

Про відмову від цивільно-правових методів і засобів регулювання трудових відносин свідчить і відмова від такого засадничого принципу цивільного права як принцип рівності сторін у договорі, оскільки при реалізації договору особистого найму діяльність однієї особи підпорядковується господарському плану або цілям іншої [7, с. 1832].

Усі вищевикладені обставини посприяли тому, що серед цивілістів міцно закріпилася думка про виникнення нових видів відносин та нового виду договору, що їх регулює, – це трудові правовідносини та трудовий договір відповідно. Регулювання службово-трудова відносин вже не могло бути видом цивільно-правового «найму послуг» [8, с. 3], тому постала термінова необхідність переглянути цілий ряд цивільно-правових визначень і принципів [9, с. 71].

Протягом 1882-1886 років було прийнято декілька нормативно-правових актів, які йменувалися «фабричними законами». Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів питань взаємин робітників та роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до таких заходів – прийняття «фабричних законів», стали масові заворушення робочих у 1875-82 роках. Так вони відбулися у Юзівці (Донецький басейн), в Орехові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві [10, с. 38].

Першим з числа «фабричних законів» був прийнятий закон, що встановлював «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 12-15 років не повинні працювати більше 8 годин на добу і 4 години підряд (пізніше допущена робота до 9 годин на добу і 4 1/2 години підряд).

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

У законі «Про тривалість і розподіл робочого часу на підприємствах фабрично-за-

водської промисловості» від 2 червня 1897 року 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 у промисловому закладі і 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 користувалися власники фабрик і заводів. Більш того, закон не містив і юридичної гарантії захисту прав робітників у вигляді відповідальності роботодавця. Втім у 1903 році були внесені виправлення, згідно з якими порушення правил продовження і 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 і умови праці» були врегульовані питання змісту колективного договору; порядку прийому і звільнення робітників; нормування робочого часу і 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, тарифах і ставках заробітної плати брали профспілки [1, с. 13].

25 січня 1918 року був прийнятий закон «Про восьмигодинний робочий день». Даний закон став одним із перших нормативно-правових актів перших у світі, що закріпив максимальну тривалість робочого часу. Він виходив за межі своєї назви і визначав не тільки тривалість робочого часу – 48 годин на тиждень, а й регламентував особливості найму жінок і неповнолітніх, понаднормову і нічну працю.

10 грудня 1918 року було прийнято перший КЗпП Росії, дія якого на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювалася і на територію України.

З прийняттям першого Кодексу законів про працю була одночасно реалізована спро-

ба об'єднати всі акти про працю, видані за рік існування радянської влади, привести їх у відповідну систему. КЗпП 1918 року визначив, що умови праці в державних установах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими Народним комісаріатом праці – 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, по суті, були колективними договорами, однак самого терміна «колективний договір» не було [1, с. 13].

Власний КЗпП УРСР було прийнято 15 листопада 1922 року, який повністю віддзеркалював положення російського КЗпП 1918 р. У період нової економічної політики (НЕП) приймається низка законодавчих актів по регулюванню організації праці, її оплати та охорони [4, с. 255].

Прийняти КЗпП був досить прогресивним та ефективним регуляторним актом для свого часу, втім після 1924 року посилилася централізація влади і почався наступ правлячого центру на права громадян, у тому числі трудові. Зокрема означена централізація ознаменувалася більш жорсткою дисципліною, що вилилося у прийняття 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. був введений скорочений календарно-робочий тиждень: на безперервно діючих підприємствах і установах – п'ятиденний, на всіх інших – шестиденний.

Протягом 30-х 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, такі як: статuti про дисципліну на залізничному транспорті (1933 р.), в органах юстиції (1933 р.), на водному транспорті (1934 р.), в органах зв'язку (1935 р.). Положення цих нормативно-пра-

вових актів, встановлювали більш сувору відповідальність окремих категорій працівників за порушення трудової дисципліни.

Важливим етапом у становленні трудово-го права стало прийняття Конституції УРСР від 1937 року, яка встановила нові принципи організації праці. Втім, попри всю демократичність та прогресивність цієї Конституції, її положення так і залишилися декларативними, тобто проголошеними на папері, однак не реалізованими на практиці. Ю. П. Дмитренко наголошує, що фактично 1936-1938 роки стали кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широких конституційних прав та свобод громадян і гарантій їх забезпечення та фактичні, 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 КЗпП або у вигляді посилання на статтю (пункт) цієї постанови. Таким чином, адміністрації було надане право вибору формулювання підстави звільнення, але в будь-якому випадку причина звільнення повинна була відповідати нормі закону [1, с. 19].

Загроза 2-ої Світової війни змусила радянську владу вжити заходів ще жорсткішого характеру. Зокрема було видано Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників і службовців з підприємств і установ»; в 18 січня 1941 року видані 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 та адміністративного права, тобто трудовий договір було замінено адміністративним актом [4, с. 255].

Характерними ознаками законодавства часів війни стала масова трудова мобілізація, заборона самовільного звільнення, встановлення жорстких заходів відповідальності за

порушення трудової дисципліни, зокрема, навіть ув'язнення за самовільне звільнення з роботи. Попри суттєві порушення прав і свобод громадян, слід наголосити, що такі заходи були зумовлені та виправдані воєнним часом.

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

Визначальними для подальшого розвитку національного трудового законодавства стали 1970-1971 роки. У липні 1970 року був прийнятий зведений нормативно-правовий акт, який містив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. А вже 10 грудня 1971 року, з урахуванням положень вказаного правового документа, був прийнятий Кодекс законів про працю УРСР, нормами якого, порівняно із попередніми роками, дещо розширювалися та зміцнювалися права трудящих і службовців. Крім того, у Кодексі були збережені положення, перевірені багаторічною практикою. Зокрема, про участь робітників і службовців в управлінні виробництвом, про матеріальне стимулювання, робочий час. Були закріплені нові юридичні гарантії прав робітників і службовців [1, с. 27].

Слід відзначити, що протягом 70-х – 80-х років до трудового законодавства вносилося ряд змін, які то зміцнювали трудову дисципліну, обумовлену наступом командно-адміністративного режиму, то навпаки – відображали послаблення останнього і на-

**АНОТАЦІЯ**

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

**SUMMARY**

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

дання більш просторого кола прав і гарантій працівникам.

Перебудова, розпочата в 1985 році, сприяла введенню в дію розгалуженого законодавства, яке, з одного боку, забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління, а з другого – регулювало тогочасні економічні відносини [4, с. 256]. Було встановлено новий порядок розробки й укладення колективних договорів, знято ряд законодавчих обмежень, тривалість випробування при прийомі на роботу стала визначатися за згодою сторін трудового договору. Питання трудових правовідносин відобразалися майже у всіх законах, що регулювали перехід до багатоукладної економіки. Це, перш за все, закони СРСР «Про власність в СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в законах «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін. [1, с. 29].

Резюмуючи вищевикладений матеріал, можемо констатувати, що трудове право, як система ідей, принципів поглядів на трудові відносини, взаємини працівників та роботодавців, склалося раніше, аніж з'явилося трудове законодавство як таке. Грунтувалося таке трудове право на звичаях та традиціях. Втім, ускладнення виробничих відносин змусили правлячу верхівку вдатися до більш детальної та змістовної регламентації трудових відносин, шляхом видання певних нормативно-правових актів. Далі розвиток трудового права та трудового законодавства йшли паралельно, втім слід наголосити на тому, що ряд тодішніх нормативно-правових актів, особливо часів радянської влади, були далеко не правовими. Адже у Конституції проголошувалося одне, а у законах та підзаконних нормативно-правових актах зовсім інше, і на практиці застосовувалися положення саме останніх, які досить часто у своєму змісті не те що не відповідали, а навіть прямо протирічили нормам Конституції.

**Література**

1. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009.—624 с.
2. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: Учебное пособие / В.С. Венедиктов. — Х.: Консум, 2006. — 304 с.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П. д. Пилипенка. — К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. — 536 с.
4. Гавриленко Ю. М. Становлення Українського Трудового права: історичний аспект / Ю.М. Гавриленко // Наукові праці МАУП, 2010, вип. 2(25), с. 254–258
5. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишновецька // Юридичний вісник. — № 1(10). — 2009. — с.57-61.
6. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) / Т.Ю. Коршунова, А.Ф. Нуртдинова // Государство и право. — 1994. — № 2. — С. 30-41.
7. Таль Л. С. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора /Л.С. Таль // Право. — 1908. — № 34
8. Завадский А. В. О девятой главе пятой книги проекта гражданского уложения (Договор личного найма) / А.В. Завадский. — Казань, 1909.
9. Войтинский И. С. Новейшие течения в гражданском законодательстве о найме труда / И.С. Войтинский. — В сб.: Вопросы обществоведения. — Т. 1. — СПб., 1908. — 110 с.
10. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. — М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. — 600 с.
11. Саєнко Ю. О. Становлення і подальший розвиток правового регулювання робочого часу в Україні / Ю.О. Саєнко // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / гол. ред. С. В. Ківалов ; відп. за вип. Л. І. Кормич. — Одеса : Національний університет «Одеська юридична академія» : Південноукраїнський центр гендерних проблем, 2012. — Спеціальний випуск. — 176 с.