

15. Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року: Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154 // Офіційний вісник України від 03.09.2007 – 2007 р. - № 63. - ст. 2490.  
16. Лушнікова М.В., Лушников А.М. Очерк теорії трудового права. – СПб.: Из-во Р.Асланова “Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.

**References:**

1. Labour Code of Ukraine: the Law, the Code of 10.12.1971 № 322-VIII // Supreme Council of USSR from 17.12.1971 - 1971, / Annex to N 50 /
2. Kryvytskyy V. Mechanism of legal regulation in the modern theory of rights / V. Krivitsky // Journal Kyiv University of Law. - 2009 / 4. - P. 74-79.
3. Yuzyk L. Essence and mechanism of social partnership / L. Yuzyk // Economic Analysis. 2010. Issue 5. - S.225-227.
4. Civil society in modern Ukraine: specific formation, trends / For red. by F.M.Rudycha. - K. : Parliamentary publishing house, 2006. - 412 p
5. About Collective Agreements: Law of 01.07.1993 № 3356-XII // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine of 09.07.1993 - 1993. - № 36. - 361.
6. About National Tripartite Social and Economic Council: Decree of 02.04.2011 № 347/2011 // Official bulletin of Ukraine of 15.04.2011 - 2011 p. - № 26. - st.1048.
7. Pri labor: Law of 24.03.1995 № 108/95-VR // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine of 25.04.1995 - 1995. - № 17. - Art. 121.
8. About procedure for settling collective labor disputes (conflicts): Law of 03.03.1998 № 137/98-VR // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine of 04.09.1998 - 1998. - № 34. - Art. 227.
9. Pro Trade Unions, their Rights and Guarantees: Law of 15.09.1999 № 1045-XIV // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine of 11.12.1999 - 1999. - № 45. - Art. 397.
10. About employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activity: Law of 22.06.2012 № 5026-VI // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine of 31.05.2013 - 2013 p. - № 22. - Art. 216.
11. About social dialogue in Ukraine: Law of 23.12.2010 № 2862-VI // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine of 15.07.2011 - 2011 p. - № 28. - Art. 255.
12. Question about Secretariat of the National Tripartite Social and Economic Council: Regulation of 30.05.2012 № 366/2012 // Official bulletin of Ukraine of 11.06.2012 - 2012 p. - № 42. - st.1600.
13. Convention of the Right to Organise and Collective Bargaining N 98: Convention of International Document 01.07.1949 № 98 // [electronic resource]: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004/print1398256638085187](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004/print1398256638085187)
14. Convention ILO Tripartite Consultation International Labour Standards: the Convention on International Document 21.06.1976 № 144 // Official Gazette Ukraine from 03.09.2007 - 2007. - № 63. - st.2491
15. Convention ILO N 154 on the promotion of collective bargaining in 1981, the Convention on International Document 19.06.1981 № 154 // Official Gazette Ukraine from 03.09.2007 - 2007. - № 63. - Art. 2490.
16. Lushnykova M.V. Lushnikova A.M. Essays on the theory of labor law. - SPb. : IZ-in R.Asanova "Legal. Press Centre », 2006. - 940 p.

*Рецензент: доктор юридичних наук, професор Лоцихін О.М.*

**УДК 349.2**

**Миргородський Е.О.,**

здобувач Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

**ІСТОРИЧНИЙ ГЕНЕЗИС СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ  
ІНДИВІДУАЛЬНИХ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

*У даній статті надано авторську класифікацію становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права. Проаналізовано етапи розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права. Досліджено позиції вчених щодо становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права.*

*Ключові слова: трудове право, суб'єкти трудового права, індивідуальні суб'єкти, історичний генезис, історичний генезис.*

Миргородский Э.А.,  
соискатель Днепропетровского государственного  
университета внутренних дел

## ИСТОРИЧЕСКИЙ ГЕНЕЗИС СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

*В данной статье дано авторскую классификацию становления и развития индивидуальных субъектов трудового права. Проанализировано этапы развития индивидуальных субъектов трудового права. Исследовано позиции ученых по становлению и развитию индивидуальных субъектов трудового права.*

*Ключевые слова: трудовое право, субъекты трудового права, индивидуальные субъекты, исторический генезис, исторический генезис.*

Mirgorodsky E.O.,

Researcher of Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs

## THE HISTORICAL GENESIS OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF INDIVIDUAL SUBJECTS OF LABOR LAW

*In this article examined the author's classification of the formation and development of individual subjects of labor law. Defined stages of development of individual subjects of labor law. Scientists studied the position on the formation and development of individual subjects of labor law.*

*Of particular importance study of historical and legal aspects of the formation and development of individual subjects of labor law is even and that such studies are usually concerned only a particular group of subjects, and in one study with scientific work are not.*

*Individual subjects of labor law in Ukraine have been difficult and thorny path to acquiring the characteristics of a modern design. If trade unions, almost covered us throughout the historical period of time there, another thing that is not always their activity was sanctioned and had the same list of features, the employers' organization appeared in the Russian Empire, the Soviet era were eliminated because they did not was private property, and resumed their activities only in the years of independence Ukraine. Today the state is also the subject of labor law and along with individual and non-individual entities represents an employment relationship of possible employment relationship.*

*Keywords: employment law, labor law subjects, individual subjects, historical genesis, historical genesis.*

**Актуальність проблематики.** В розрізі вивчення індивідуальних суб'єктів трудового права історичні аспекти розвитку мають надзвичайно важливе значення. Особливого значення дослідження історико-правового аспекту становлення і розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права набуває ще й тому, що зазвичай подібні дослідження стосувалися лише окремої групи суб'єктів, а в одній науковій праці разом дослідженні не були.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** В українській та радянській науці трудового права питанням дослідження історичного генезису індивідуальних та неіндивідуальних суб'єктів трудового права приділяли увагу такі вчені як: Н. Д. Гетьманцева, О. В. Данилюк, М. І. Іншин, О. І. Лисяк, С. С. Лукаш, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, А. Р. Мацюк, Д. А. Паньков, В. І. Прокопенко, М. О. Савельєва, Д. В. Сичов, Н. А. Циганчук, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. В. Яремчук та ін.

**Метою статті** є дослідження історичного генезису становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права.

**Виклад матеріалу.** На базі розглянутих класифікацій періодів становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права запропонуємо власний варіант періодизації. Отже, варто розглянути такі періоди: 1) 1861 – 1918 рр.; 2) 1918 – 1941 рр.; 3) 1941 – 1991 рр.; 4) 1991 р. – сьогодні.

Перший період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права, на нашу думку, розпочався з моменту скасування кріпацтва, адже раніше, коли існували відносини господаря і раба трудове право не застосовувалося.

19 лютого 1861 року цар Олександр другий підписав законодавчі акти про реформи. Згідно з цими актами селяни-кріпаки перестали бути власністю поміщиків. Вони могли вільно торгувати, відкривати промислові та ремісничі підприємства, торговельні заклади, записуватися в цехи [1, с. 183]. Таким чином, було закладено основи трудового права, і здобула масового поширення така категорія людей як працівник. 1861 рік став одним із ключовим моментів української історії трудового права, адже трудові відносини не могли розвиватися раніше, за відсутності конкретного права на працю та при наявності обов'язку працювати.

Подальший розвиток індивідуальних суб'єктів трудового права безпосередньо пов'язаний із розвитком законодавства про трудовий договір та найм працівників. Так, свого часу О. М. Гуляєв вказував, що умови найму в Російській імперії регулюються в основному двома нормативними актами – Статутом про промисловість 1893 року (ст. 86-156) [2] та Уложення про покарання 1885 року (ст. 1352-1359) [3] і узагальнюючи їх зміст вивів загальні ознаки законодавства про найм. Так, той, хто наймався на роботу був зобов'язаний: бути вірним, слухняним і шанобливим до господаря і його сім'ї; мати добру поведінку; при виконанні робіт піклуватися про хазяйський інтерес, відповідати за збитки від нехтування; без відома господаря не брати чужу роботу; у разі заподіяння збитків та необхідності платити за них – відпрацювати свій борг; не вправі відійти від господаря перш терміну, а в разі відходу – відповісти за збитки [4, с. 5-8]. Як бачимо, було на законодавчому рівні визначено конкретний перелік обов'язків працівника та вимог до нього. Специфіка розглянутих правових норм свідчить про те, що положення працівника, хоча вже й покращилося, але все ж було досить складним. Влада фабричних власників була беззаперечною, оскільки на їхньому боці була держава, яка функції контролюючого органу на той час фактично не виконувала.

Отже, перший період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права характеризується формуванням передумов для визначення робітника і роботодавця окремими сторонами трудового договору. На цьому етапі скасовується кріпацтво та поступово в сферу праці впроваджуються договірні відносини. Працівник все ще не має конкретного переліку прав, які б законодавчо забезпечувалися і виконувалися на практиці, однак активність серед науковців-правників постійно піднімає проблему правового статусу робітника для обговорення загалу.

Другий етап становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права – це період від моменту встановлення більшовицької влади в 1918 році і до початку Великої Вітчизняної війни в 1941 році.

З поваленням імперіалізму і приходом до влади більшовиків докорінно змінилася політична ситуація, однак сфера трудових відносин все ще трималася на імперських законах, хоча й були певні трансформації внесені радянською владою. Як зазначає Н. Д. Гетьманцева, становлення радянського трудового права як самостійної галузі було не стільки наслідком тенденції виокремлення трудового договору із системи цивільного права, скільки спробою більшовиків створити нове соціалістичне право, яке б принципово відрізнялося від буржуазного [5, с. 150-151]. Отож, принципова

налаштованість радянської влади на викорінення всього, що мало зв'язок з минулою владою дозволяє говорити про відчутні зміни в сфері трудових відносин. Виокремлення трудового договору із системи цивільного права, на наш погляд, заклало основу становлення системи радянського трудового права. Разом із трудовим правом як окремою правовою галуззю та інститутом трудового договору почало розвиватися законодавство щодо індивідуальних суб'єктів трудового права.

Перша радянська кодифікація трудового законодавства ознаменувалася прийняттям Кодексу законів про працю в 1918 році. КЗпП 1918 року поширювався на «трудящих» і вводив поняття «особи, зобов'язані трудовою повинністю». Такими особами визнавалися працездатні громадяни. При цьому, трудовій повинності не підлягали особи, які не досягли 16 років, особи старше 50 років та особи, які назавжди втратили працездатність внаслідок каліцтва або хвороби та ін. При цьому законодавець встановлював єдиний віковий критерій виникнення трудової правосуб'єктності як щодо права на працю, так і у відношенні трудової повинності (обов'язку трудитися). В правовий статус трудящих в єдності визначалися загальний обов'язок трудитися і право на застосування праці за своєю спеціальністю і за винагороду, встановлений для цього виду роботи [6]. Тепер на основі КЗпП та конкретними його норм окрім того, що почало виділятися трудове право як окрема галузь, так ще й особливого статусу набули працівники (трудящі).

У 1922 році радянське трудове законодавство пройшло ще одну стадію оновлення шляхом проведення кодифікації. Радянська влада прийняла КЗпП СРСР 1922 року, аналогом якого в Україні став КЗпП УРСР 1922 року. Варто зазначити, що в Кодексі нарешті було закріплено сутність та наведено визначення основного документу, що засвідчує взаємовідносини індивідуальних суб'єктів трудового права – трудового договору. Так, згідно ст. 27 трудовий договір визначався як угода двох і більше осіб, за якою одна сторона (той, хто наймається) представляє свою робочу силу іншій стороні (наймачу) за винагороду. Ст. 28 визначала умови трудового договору, які встановлювалися за угодою сторін, але не могли погіршувати становище працівника порівняно з умовами, встановленими законодавством про працю, колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку [7]. Прийняття нового Кодексу стало досить позитивним моментом для сфери трудових відносин, оскільки було покращено становище працівника. Ми вважаємо, що введення в законодавство про працю норм, згідно з якими роботодавець не мав права погіршувати становище працівника в порівнянні із вже встановленим в законодавстві переліком прав та обов'язків мали колосальне значення для робітничого класу. Норми КЗпП 1922 року дозволяють працівнику ще більше утвердитися в статусі індивідуального суб'єкта трудового права з розширенням переліку своїх прав.

Ближче до початку Великої Вітчизняної війни договірні відносини були майже скасовані, а їх застосування вважалось проявом буржуазного суспільства. Так, О. М. Акопова наголошує та тому, що держава перевела систему найму працівників від індивідуального найму до державного планового розподілу робочої сили [8, с. 16].

Отже, другий період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права вирізняється особливою контрастністю державної політики в сфері трудового права. Для початку більшовики почали розвивати інститут трудового договору і

офіційно його закріпили в КЗпП 1918 року, однак, починаючи вже з КЗпП 1922 року, поступово скасовувалася приватна власність, а разом із нею скорочувалося число роботодавців. Вся раніше підприємницька сфера діяльності стала державним сектором, а категорія найманих працівників була замінена службовцями та робітниками.

Третій період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права охоплює роки війни та післявоєнний період, аж до 1971 року (1941-1971 рр.).

М. Г. Александров та А. Є. Пашерстник наголошували на тому, що розвиток радянського трудового права, в тому числі і інституту трудового договору, в період Великої Вітчизняної війни був об'єктом розгляду зазвичай в рамках більш широкого за хронологією чи обсягу правового дослідження [9, с. 301; 10, с. 326]. Причиною цього було не тільки складне положення для ведення трудової діяльності викликане війною, але й те, що більшість працівників було, якщо не відправлено на фронт, так направлено на підприємства військової промисловості.

Особливістю впливу воєнного періоду на трудову сферу було, перш за все, максимальне обмеження прав працівників, тому умови про важливість ролі трудового договору говорити складно. Було посилено трудову дисципліну. Одним із заходів посилення дисципліни праці у роки війни було посилення ролі галузевих статутів про дисципліну праці, які застосовувалися зокрема на транспорті, у сфері зв'язку та в інших галузях. Особливість застосування цих статутів полягала в тому, що працівники мілітаризованих галузей, на яких вони поширювалися, вважалися військовослужбовцями. Робітники і службовці транспорту за службові злочини, згідно з рішеннями Військового трибуналу, звільнялися з роботи і направлялися на фронт у штрафні роти [11, с. 39]. Таким чином, війна мала суттєвий вплив на сферу праці. Вводилося багато обмежень для працівників, які на нашу думку, були необхідністю за таких умов. Варто зазначити, якщо до війни фактично було скасовано недержавний сектор економіки і приватизовано майже всі підприємства, то в воєнні роки було максимально обмежено права працівників. Тобто, в мирний період СРСР входили як країна, в якій практично були відсутні індивідуальні суб'єкти трудового права.

КЗпП УРСР 1971 року містив розгорнуте визначення трудового договору як угоди між трудящим і підприємством, установою, організацією, яким трудящий зобов'язується виконувати роботу з певної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а підприємство, установа, організація зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 15) [12]. Як бачимо, в КЗпП було передбачено права та обов'язки сторін трудових відносин та відповідальність за їх не виконання. Отож, Кодекс остаточно встановлював взаємовідносини працівника та роботодавця, а значить визначав трудовий договір як основний інструмент регулювання взаємовідносин між індивідуальними суб'єктами трудового права.

Отже, третій період становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права характерний вкрай складним положенням сфери трудових правовідносин в роки війни, коли статус роботодавця як індивідуального суб'єкта трудового права було практично скасовано, а робітники були повністю залежними від наказів державної влади і також максимально обмежувалися в трудових правах. В післявоєнні роки, окрім

повернення деяких законних прав працівникам, особливих змін не відбулося. Така ситуація спостерігалася аж до початку 70-х років, коли чергова кодифікація трудового законодавства дозволила працівникам отримати порівняно більші права і повернула юридичних осіб як суб'єктів трудового права. Подальший розвиток індивідуальних суб'єктів трудового права був досить сталим, що пов'язано із відсутністю законодавчих змін у цій сфері.

Четвертим етапом розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права було визначено період від здобуття Україною статусу незалежної держави в 1991 році і до теперішнього часу.

На початку 1991 року Україна рухаючись до статусу незалежної держави приймала різні законодавчі акти, які виокремлювали національне законодавство від союзного. Так, 20 березня 1991 року було прийнято Закон «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки», згідно з яким значні зміни були внесені до регулювання правового статусу суб'єктів трудового права. Зокрема, посилення «робітники та службовці» було замінене на «працівники» [13]. Такі зміни й справді стали проявом курсу України на побудову в державі ринкової економіки. Але, що не менш важливо, визначення поняття «працівник» в КЗпП внесено не було.

Норми щодо визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права вперше були визначені в Законі України від 13 грудня 1991 року «Про наукову і науково-технічну діяльність». В розділі 3 цього Закону було визначено державні гарантії діяльності вчених та наукових працівників [14]. Так було закладено початок правових трансформацій за незалежності України.

Відповідно до Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 4 лютого 1994 р. № 3929-ХП1, іноземці мають рівні з громадянами України права та обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами, учасником яких є Україна [15]. У 1995 року було внесено чергові зміни до КЗпП України згідно Закону України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 05 липня 1995 року. Зокрема зміни безпосередньо стосувалися індивідуальних суб'єктів трудового права. У назві статті 2 слова «та обов'язки» було виключено, а перше речення частини другої викладено в такій редакції: «Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою» [16]. Таким чином, було окреслено можливість виникнення правовідносин між індивідуальними суб'єктами трудового права. Як і раніше трудовий договір вважався основним інструментом, що встановлював та регулював правовідносини між роботодавцем та працівником.

З прийняттям Конституції України в 1996 році було закріплено в Основному Законі держави основні права працівників. Стаття 43 проголошувала, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [17]. В даному випадку проголошення відповідної норми в Конституції України мало надзвичайно важливе значення для сфери трудових правовідносин. Важливість полягала в тому, що фактично було відмічено два основних аспекти, в яких реалізується праця в демократичному

суспільстві. По-перше, це необхідність працювати для забезпечення себе та своєї сім'ї, тобто задоволення фізіологічних потреб. По-друге, вибір професії, роду діяльності сприяє отриманню морального задоволення від процесу трудової діяльності, що є також дуже важливим для кожної особи.

03 березня 1998 року в прийнятому Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» було вперше визначено поняття «найманий працівник» [18], а 2003 року у новому Цивільному Кодексі України закріпилося поняття «фізична особа-підприємець» [19], ще один індивідуальний суб'єкт трудового права. Якщо в другому випадку закріплення поняття «фізична особа-підприємець» має цілком логічну основу, то в першому, для нас є не зрозумілим, чому дане поняття не закріплено в КЗпП, але міститься в зазначеному законі.

Отже, аналізуючи останній етап становлення та розвитку індивідуальних суб'єктів трудового права варто наголосити на тому, що за часів незалежності Україна взяла курс на приведення економіки до ринкових стандартів. Такий курс не міг не вплинути на сферу трудових відносин, а саме на взаємодію суб'єктів трудового права. На даний момент правовий статус та можливості взаємодії індивідуальних суб'єктів трудового права визначені КЗпП, однак, на наш погляд, більш чіткі норми щодо індивідуальних суб'єктів трудового права прописані в проекті Трудового кодексу України, який і досі не можуть прийняти.

**Висновок.** Таким чином, як підсумок, проаналізованого матеріалу можемо сказати, що індивідуальні суб'єкти трудового права в Україні пройшли складний та тернистий шлях до набуття характеристик сучасного зразка. Якщо професійні спілки, практично протягом всього охопленого нами історичного проміжку часу існували, інша справа, що не завжди їх діяльність була офіційно дозволеною та мала однаковий перелік функцій, то організації роботодавців з'явилися ще в Російській імперії, за радянських часів були скасовані, оскільки не було приватної власності, а відновили свою діяльність тільки в роки незалежності України. На сьогодні держава також виступає суб'єктом трудового права і наряду із індивідуальними і неіндивідуальними суб'єктами трудових правовідносин уособлює суб'єктний склад трудових правовідносин.

#### Список використаних джерел:

1. Мирончук В.Д., Історія України. Навч. посіб / В.Д. Мирончук, Г.С. Ігошкін. – 2-ге вид., випр. – К: МАУП, 2002. – 328 с.
2. Свод законов Российской империи. Том 11. Часть 2. – С-Пб. – 1911. – 347 с.
3. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1885 года. Составлено Н.С.Таганцевым СПб.: 1908. – 959 с.
4. Гуляев А.М. Наем услуг. Юрьев, 1893. – 250 с.
5. Гетьманцева Н.Д. Еволюція поняття трудового договору / Н.Д. Гетьманцева // Ерліхівський збірник. – Чернівці: Рута, 2002. – С. 149-154.
6. Кодекс законов о труде РСФСР: утв. Пост. ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.
7. Кодекс законів про працю УРСР: Введений в дію постановою ВУЦВК від 2 грудня 1922 р. // Збірник законів УРСР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
8. Аكوпова Е. М. Трудовой договор: Становление, развитие и современное состояние: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Специальность 12.00.05 – Трудовое право; Право социального обеспечения / Е. М. Аكوпова; Московская государственная юридическая академия. – М., 2003. – 68 с.

9. Александров Н.Г. Правовое регулирование распределения рабочей силы // Советское право в период Великой Отечественной войны / Под ред. И.Т. Голякова. М., 1948. Ч. 1. С. 268-313.
10. Пашерстник А.Е. Правовое регулирование условий труда // Советское право в период Великой Отечественной войны / Под ред. И.Т. Голякова. М., 1948. Ч. 1. – С. 314-366.
11. Кожушко Світлана Іванівна. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Світлана Іванівна Кожушко; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2006. – 182 с.
12. Кодекс законів про працю УРСР: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
13. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон України від 20.03.1991 № 871-12 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
14. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 13.12.1991 № 1977-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 12. – Ст. 165.
15. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 04.02.1994 № 3929-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1994. – № 23. – Ст. 161.
16. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України: Закон України від 05.07.1995 № 263/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 28. – Ст. 204.
17. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – № 34. – Ст. 227.
19. Цивільний Кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.

### **References:**

1. Myronchuk V.D. History of Ukraine. Teach. guidances. - 2nd ed., Straighten. - K: AIDP, 2002. - 328 p.
2. Laws of the Russian Empire. Volume 11, Part 2 - Saint-Petersburg. - 1911. - 347 p.
3. The Code the penalties of criminal and correctional 1885. Compiled N.S.Tagantsevym SPb .: 1908. - 959 p.
4. Gulyaev AM Hiring services. Yuriev, 1893. - 250 p.
5. Hetmantseva ND Evolution of the concept of employment contract / ND Hetmantseva // Erlihivskyy collection. - Chernivtsi: Ruta, 2002. - P. 149-154.
6. Labour Code of the Russian Federation: approved. Fasting. Central Executive Committee on 10.12.1918 // Meeting of legalizations and orders of workers' and peasants of the Government of the Russian Federation. - 1918. - № 87-88. - Art. 905.
7. Labour Code of the USSR: the introduction of the VUTSVK Resolution of December 2, 1922 // Collection of Laws of the USSR. - 1922. - № 52. - Art. 751.
8. Akopova EM employment contract: Formation, development and current state: the Abstract of the thesis for the degree of Doctor of Laws. Speciality 12.00.05 - Labour law; Social security law / EM Akopova; Moscow State Law Academy. - M., 2003. - 68 p.
9. Aleksandrov NG Legal regulation of the distribution of labor // Soviet law during the Great Patriotic War / Ed. IT Golyakova. M., 1948. Part 1. P. 268-313.
10. AE Pasherstnik Legal regulation of working conditions // Soviet law in the period of the Great Patriotic War / Ed. IT Golyakova. M., 1948. Part 1. - P. 314-366
11. Kozhushko Svetlana. Formation, current state and prospects of development of legislation on labor discipline in Ukraine: Thesis ... candidate. Legal. Sciences: 12.00.05 / Svetlana Kozhushko; Kharkiv National University of Internal Affairs. - H., 2006. - 182 p.
12. The Labour Code of the USSR: law SSR of 10.12.1971 № 322-VIII // Bulletin of the Supreme Soviet of the USSR. - 1971. - № 50. - Art. 375.
13. On making amendments and additions to the Labor Code of the Ukrainian SSR in the transition to a market economy of the Republic: Law of Ukraine of 20.03.1991 № 871-12 // Bulletin of the Supreme Soviet of the USSR. - 1991. - № 23. - Art. 267.
14. On scientific and technical activity: The Law of Ukraine of 13.12.1991 № 1977-XII // Supreme Council of Ukraine (BD). - 1992. - № 12. - Art. 165.



15. On Legal Status of Foreigners and Stateless Persons: Law of Ukraine of 04.02.1994 № 3929-XII // Supreme Council of Ukraine (BD). - 1994. - № 23. - Art. 161.
16. On making amendments and additions to the Labor Code of Ukraine Law of Ukraine of 05.07.1995 № 263 / 95- // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1995. - № 28. - Art. 204.
17. The Constitution of Ukraine, Law of Ukraine of 28.06.1996 № 254k / 96-VR // Supreme Council of Ukraine (BD). - 1996. - № 30. - Art. 141.
18. On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts): Law of Ukraine of 03.03.1998 № 137/98-VR // Supreme Council of Ukraine (BD). - 1998. - № 34. - Art. 227.
19. The Civil Code of Ukraine Law of Ukraine of 16.01.2003 № 435-IV // Supreme Council of Ukraine (BD). - 2003. - № 40-44. - Art. 356.

*Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Сіроха Д.І.*

УДК: 347.23.1

**Назимко О.В.,**

аспірант ад'юнктури (аспірантури)

Донецького юридичного інституту МВС України

### **ГЕНЕЗИС НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

*У статті проаналізовано міжнародне та вітчизняне нормативно-правове регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості, і виокремлено основні етапи генезису правового регулювання праці працівників гірничодобувної промисловості.*

*Ключові слова: гірничодобувна промисловість, гірничча справа, гірничі роботи, гірник, шахтар, працівник гірничодобувної промисловості, трудове право.*

**Назимко Е.В.,**

аспірант ад'юнктури (аспірантури)

Донецького юридичного інституту МВС України

### **ГЕНЕЗИС НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ РЕГУЛЮАННЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

*В статье проанализированы международное и отечественное нормативно-правовое регулирование труда работников горнодобывающей промышленности, и выделены основные исторические этапы генезиса правового регулирования труда работников горнодобывающей промышленности.*

*Ключевые слова: горнодобывающая промышленность, горное дело, горные работы, горняк, шахтер, работник горнодобывающей промышленности, трудовое право.*

**Nazymko O.V.,**

Postgraduate Student Postgraduate School (postgraduate)

Donetsk Law Institute of MIA of Ukraine

### **GENESIS REGULATORY REHULYUANNYA MINING WORKERS**

*The article analyzes the international and domestic regulatory support of the mining industry workers, and the basic historical stages of the genesis of legal regulation of the mining workers are determined.*

*Actuality is that the current state of Ukraine's economy requires improving the efficiency of public administration virtually all spheres of the national economy with a focus on sustainable use of non-renewable minerals and other limited natural resources, optimizing personnel management, strengthening quality safety and health, improve the legal framework and its harmonization with the norms and standards of the European Union in the process of European integration. Under such conditions, improvement of legal regulation of workers mining as one of the strategic sectors of the national economy, is an important task of public administration in Ukraine. At the same time effective reform of the legal regulation of mining workers is not possible without taking into account the existing historical experience.*

*The article is to study the genesis of legal regulation of mining workers.*