

**А.С. Бочарникова**

здобувач

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.24

## **ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

На основі історико-правового аналізу визначено історичні передумови правового регулювання охорони праці на підприємствах.

*Ключові слова:* реформи, технічний прогрес, розвиток, охорона праці, підприємства.

На основе историко-правового анализа определены исторические предпосылки правового регулирования охраны труда на предприятиях.

*Ключевые слова:* реформы, технический прогресс, развитие, охрана труда, предприятия.

Based on historical and legal analysis the historical background of the legal regulation of safety in the workplace are determined.

*Keywords:* reform, technological progress, development, safety, company.

**Постановка проблеми.** Досягти всебічного уявлення про охорону праці практично неможливо не актуалізуючи питання про генезис цього явища у науці трудового права.

На сьогодні як у науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі відсутня загально визнана думка щодо розуміння важливості встановлення історичних передумов правового регулювання охорони праці на підприємствах, що й визначає актуальність цієї тематики.

**Аналіз останніх публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Питання стосовно певних сторін правового регулювання охорони праці свого часу були предметом досліджень Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, М.І. Іншина, О.М. Обушенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших.

**Метою** цієї статті є аналіз нормативно-правових актів і юридичної літератури та доведення важливості визначення історичних передумов правового регулювання охорони праці для проведення подальших досліджень з метою пошуку шляхів його поліпшення в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Не викликає заперечень той факт, що динаміка охорони праці невід'ємно пов'язана з розвитком людини. Впродовж історії еволюції сучасної людини можливо прослідкувати прагнення людини до вдосконалення засобів праці та якомога більше забезпечити й сам процес праці та виробництва. В цьому розумінні О.О. Мардахаєв вказує, що «історія виникнення, розвитку трудової діяльності

та охорони праці, формування соціальної організації невід'ємні від біологічної історії самої людини. В її біологічній структурі вже закладені первісні основи охорони праці» [1, с. 19]. Жива істота, для того щоб жити, має постійно пристосовуватися до оточуючого середовища, постійно реагувати на зовнішні впливи, причому таким чином, щоб у результаті її діяльності було збережено її існування. Відповідно, прагнення до безпеки та полегшення трудової діяльності, як найважливіших елементів охорони праці, закладено в самій природі людини та представляє собою невід'ємну як від людини, так і від трудової діяльності характеристику.

Також не менш важливою, ніж біологічна передумова розвитку охорони праці, виступає й соціальний чинник. Зокрема, В.Г. Афанасьєв вважає, що «вирішальне значення у формуванні соціальних якостей людини має трудова, виробнича діяльність. Людина не тому є людиною, що вона складається з органів, клітин, тканин, тому, що вона дихає та годує своїх дітей молоком, а тому, що вона має здатність працювати, міркувати та говорити, має здатність виробляти засоби праці, за допомогою яких впливає на оточуюче середовище, природу, тому, що вона може у процесі праці, життя вступати в суспільні відносини з іншими людьми» [2, с. 301]. Безперечно, те, що людина є соціальною істотою, яка живе в соціумі, і для того щоб зайняти своє місце в ньому, має пристосовуватися до потреб оточуючих. А трудова діяльність у цьому процесі і є однією із найголовніших форм входження в соціальне суспільство та подальшої життєдіяльності у ньому. Саме завдяки праці у процесі розвитку людина стала істотою соціальною. Праця сама по собі має суспільний характер. Такий характер трудової діяльності був сформований під впливом необхідності охорони праці з метою спрямування зусиль учасників трудового процесу на досягнення кінцевої мети виробництва, витрачаючи при цьому якомога менше енергії суб'єкта праці та забезпечуючи безпеку в цьому процесі. З огляду на це, важливо підкреслити, що саме праця виступає і як передумова розвитку охорони праці, і як предмет цієї охорони. Отже, можна окреслити дві основні засади розвитку охорони праці: біологічну, яка закладена у самій біологічній структурі кожної людини, та соціальну, яка зумовлена соціальною природою людини і суспільною направленістю трудової діяльності.

Хоча перші зачатки охорони праці й почали з'являтися в часи виникнення самої трудової діяльності та супроводжують її розвиток весь період становлення засобів праці та безпосередньо виробництва, розглядати охорону праці як обов'язковий елемент процесу трудової діяльності почали лише на початку ХХ століття, безпосередньо з розвитком трудового права. Історія розвитку науки показує, що виникнення та розвиток нових наук викликається або потребами практики, або потребами інших взаємопов'язаних наук для поглибленого дослідження певних проблем. Виникнення охорони праці має особливий характер. Це пов'язано із низкою історичних факторів та чинників.

Реформи початку 60-х рр. ХІХ ст. і скасування кріпацтва створили

умови для формування фабрично-трудового законодавства. З 1882 по 1903 рік було прийнято дев'ять головних законів, які склали основу промислового (робітничого) права Російської імперії [3, с. 6]. П'ять із цих законів було присвячено регулюванню трудової діяльності та охороні праці окремих категорій працівників, до яких належали: малолітні і неповнолітні працівники, жінки, працівники сільського господарства. Аналізуючи вказані акти, можна наголосити, що вже у фабрично-трудоному законодавстві сформувалися особливості правового регулювання охорони праці, пов'язані з фізіологічними і віковими особливостями організму працівника, а також передумови виділення таких підстав, як специфіка роботи за певним видом діяльності.

У результаті систематизації всього законодавства, проведеної в першій третині XIX ст., було підготовлено Повне зібрання законів Російської імперії (45 томів), у якому були в хронологічному порядку поміщені нормативні акти, прийняті з 1649 р. по 12 грудня 1825 р. У цей час було також підготовлено Звід законів Російської імперії, куди було включено акти, згруповані за галузевим принципом і прийняті з XVIII ст. У 1913 р. редакція цього Зводу та положення, що стосувалися регулювання праці робітників у промисловості та охороні їх праці зокрема, було об'єднано в окремий акт, який став прообразом майбутніх кодексів законів про працю – Статут про промислову працю. Ставши головним джерелом фабрично-трудового законодавства, Статут про промислову працю містив велику кількість норм, присвячених охороні праці. Так, перша глава розділу другого «Про умови праці на промислових підприємствах» Статуту мала назву «Про найом робітників на фабрично-заводських, гірничих і гірничозаводських підприємствах», складалася з восьми відділень, шість з яких містили диференційовані норми у сфері охорони праці, які регулювали працю залежно від статі, віку, а також специфіки роботи. Це такі відділення: «Про роботи підлітків і осіб жіночої статі на фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах»; «Про найом малолітніх на роботи у фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах»; «Про найом робітників на сахалінські кам'яновугільні копальні»; «Про найом робітників на приватні золоті і платинові промисли»; «Про найом засланців на сибірські золоті промисли»; «Про найом робітників на казенні гірничі заводи» [4]. Отже, основними напрямками охорони праці у фабричному законодавстві було врегулювання охорони праці неповнолітніх робітників і жінок, охорона праці за особливих умов.

Перші висловлювання щодо охорони праці належать ще В.І. Леніну, який у 1895–1896 роках у проекті та у поясненнях програми соціал-демократичної партії серед інших вимог пролетаріату вказував на необхідність законодавчого обмеження робочого дня 8 годинами, заборони нічної праці, заборони праці дітей до 15 років, встановлення святкового відпочинку тощо. Він розглядав охорону праці в першу чергу як один з принципів правового регулювання праці і, як ми бачимо, сучасні тенден-

ції у розвитку охорони праці також включають у загальних рисах позиції «вождя пролетаріату». Такий саме характер мало усвідомлення охорони праці й під час закріплення її основних положень у Програмі РСДРП 1903 року. Положення вказаної Програми зводилися до розповсюдження охорони праці на всі види трудової діяльності; встановлення вимог щодо охорони праці державою; розширення фабричних інспекцій та притягнення до роботи інспекцій представників трудящих; законодавчого обмеження робочого часу та встановлення щотижневого 42-годинного безперервного відпочинку, заборони праці підлітків; скорочення робочого часу молоді; заборони застосування праці жінок та підлітків на важких роботах та роботах зі шкідливими умовами праці [5, с. 315].

Навіть у газеті «Искра» (1903 р.) В.І. Ленін критикував теорію «необережності», висунуту капіталістами на захист відсутності належної охорони праці, та як обґрунтування наводив приклади численних травм і професійних захворювань на виробництвах. Ленін вказував: «Капіталісти будь-яку «необережність» робітника завжди вважають та будуть вважати грубою та невинуватою, та на доказ цієї тези капіталіст завжди знайде більше свідків та «вчених» захисників (постійні юрисконсульти все одно отримують від заводів щорічне утримання!), ніж працівники. Введення в закон всього цього пункту про необережність вже є грубою поступкою фабрикантській корисливості: робітники не добровільно попадають під машини, а завжди з необережності, але справа в тому, що не можна бути обережним при 10–11-годинній роботі серед погано відгороджених машин, у погано освітленій майстерні, серед шуму та грохоту, з притупленою роботою увагою, із напруженими нервами» [6, с. 8, 9].

У жовтні 1917 року вже було прийнято Постанову робітничого та селянського уряду про восьмигодинний робочий день, тривалість та розподіл робочого часу. Постанова ще мала назву Декрет про 8-годинний робочий день. Як видно із назви, вона регламентувала лише одну область умов праці. Однак її прийняття свідчить про поступовий прогрес у розвитку правового регулювання охорони праці. Декрет про восьмигодинний робочий день розглядається представниками науки трудового права як фундамент радянського законодавства про охорону праці [3, с. 110]. 9 грудня 1918 року було прийнято перший Кодекс законів про працю (КЗпП РСФРР). Кодекс містив норми, що відповідали інтересам трудящих мас, здатні захистити їхні права в конкретних областях умов праці та трудових відносин. Тобто в цьому розумінні він був кроком вперед у порівнянні із вищевказаним Декретом. Кодекс проголошував право на працю, надавав місячну відпустку за роботу не менше року, забороняв застосування надурочних робіт (їх застосування дозволялося лише у виняткових випадках та лише з дозволу профспілок), передбачав роботу інспекції праці сумісно із представниками працівників тощо. Однак було і деяке обмеження прав трудящих. Насамперед, воно полягало у встановленні трудового обов'язку, який передбачався практично для всіх громадян Радянського Союзу, за деякими винятками. Виняток

складали особи, що не досягли 16 років та які вже досягли 50 років, а також особи, що втратили здатність до праці внаслідок хвороби та каліцтва. Разом із тим від трудового обов'язку були звільненні тимчасово особи, які на деякий час втратили працездатність, вагітні жінки до та після пологів, а також учні шкіл, які притягалися до праці під час навчання. На жаль, для правового регулювання трудових відносин та розвитку охорони праці на місцях, тобто безпосередньо на підприємствах, зазначений Кодекс значення не мав. Це зумовлювалося, по-перше, іноземною інтервенцією, по-друге, початком громадянської війни, по-третє, економічною нестабільністю та складною ситуацією в економіці держави взагалі. Отже, Кодекс мав формальний характер, оскільки умови праці і надалі регулювалися актами-декретами, постановами, положеннями.

Але одне положення вказаного Кодексу все ж таки набуло чинності в ті часи та міцно закріпилося на всі роки існування Радянської держави аж до внесення змін у чинний КЗпП у наш час. Маємо на увазі положення про трудову повинність. Дійсно, ідея примусової праці знайшла своє місце в радянському суспільстві. Праця вважалася «суспільно корисною» і ухилення від неї трактувалося як «ведення паразитичного способу життя». За ухилення від суспільно корисної діяльності навіть було встановлено відповідальність за статтею Кримінального кодексу.

Вказані В.І. Леніним заходи щодо підвищення існуючого в ті часи рівня охорони праці були закріплені у Програмі РКП(б) 1919 року. Зазначені заходи, що визначалися в Декреті та Кодексі як заходи щодо умов праці робітників та службовців, розглядалися Комуністичною партією як заходи з охорони праці. Про це свідчить пряма вказівка у вищевказаній Програмі партії: «З установленням диктатури пролетаріату вперше створювалася можливість здійснити повністю програму-мінімум соціалістичних партій в області охорони праці» [7, с. 57, 58]. Окрім того, Програма містила розділ, що присвячувався задачам Радянської влади в області охорони праці та соціального забезпечення. В цьому розділі говориться про робочий час та час відпочинку, охорону праці жінок та підлітків, про регламентацію найму та звільнення, про облік та розподіл робочої сили, про заробітну плату та інспекцію праці.

Наступним основним трудовим законом був Кодекс законів про працю 1922 року, який був призначений сприяти соціально-економічному становленню молоді держави, зокрема, становленню трудових відносин, що для держави трудящих мало велике вирішальне значення. Кодекс закріпив основи правового регулювання праці, які дещо змінилися із переходом від воєнного комунізму до нової економічної політики (далі – НЕП). З цього приводу професор С.О. Іванов зауважував щодо важливості прийняття Трудового кодексу: «Кодекс створив революцію у правовому регулюванні праці» [8, с. 37]. Таке ставлення до прийнятого Кодексу зумовлене насамперед його інноваційним характером та прогресивним для того часу змістом. У його змісті було замінено примусову працю укладенням трудового договору та урівнюючим роз-

поділом заробітної плати, тобто «оплатою праці ... за цінами вільного ринку», при цьому трудова повинність встановлювалася лише у виняткових випадках. Однак на практиці теорія обов'язкової праці підтримувалася керівництвом СРСР. Навіть В.І. Ленін вважав цей Кодекс «великим надбанням Радянської влади». Кодекс містив перелік законних підстав для розірвання трудового договору як працівником, так і роботодавцем. Деякі з положень Кодексу дійшли і до нашого часу. Наприклад, положення про двотижневе попередження про звільнення з ініціативи працівника.

З огляду на реалії того часу, вважаємо, що КЗпП 1922 року був розрахований на умови НЕПу та добре їм відповідав. Це зробило Кодекс ефективним та реально діючим. Згодом, як тільки розпочався занепад НЕПу, розпочалося і «спрощення» положень Кодексу, оскільки він втратив свій прогресивний характер. Деякі норми перетворилися на формальні, інші були скасовані, треті взагалі були настільки змінені, що набули асоціального характеру. КЗпП 1922 року був дійсно таким, що відповідав вимогам тільки свого часу. Падіння його ролі зумовлене переходом з економічного методу розвитку суспільних відносин на метод адміністративного управління, що характеризувався максимальною централізацією політичної та економічної влади, командно-наказними методами управління соціально-економічними процесами, що й призвело до зміни ставлення до праці та трудових відносин.

Важливо зазначити, що підвищення уваги до охорони праці, збільшення кількості та якості досліджень в означеній сфері з часом стали вимагати вдосконалення законодавства з охорони праці з тим, щоб воно відповідало вимогам сучасності. Адже до 70-х років на території Радянського Союзу діяли норми, прийняті ще за часів НЕПу, тобто КЗпП 1922 року. Безумовно, що більшість його норм були формальними і насправді трудові відносини регламентувалися відповідними положеннями та постановами Пленуму КПРС. Отже, ефективність правового регулювання трудових відносин могла бути досягнута лише за умови перегляду старого трудового законодавства та прийняття нового.

У грудні 1971 року було прийнято третій Кодекс законів про працю, який продовжує діяти на території України і на цей час. Цей кодекс було прийнято на базі Основ законодавства про працю 1970 року. Метою цього нормативно-правового акта було забезпечення єдності правового регулювання на всій території СРСР. Щодо ефективності й важливості для правового регулювання охорони праці прийняття цього Кодексу С.О. Іванов зазначав: «Існує серйозна потреба в подальшому вдосконаленні правового регулювання праці в СРСР. У 20-х роках, коли створювалося радянське законодавство про працю, СРСР був попереду інших країн за масштабами охорони праці, широтою соціально-економічних прав, які надаються трудящим. Сьогодні ж умови праці в багатьох капіталістичних країнах (США, Англія, Франція, Італія, Скандинавські держави, Японія) покращилися в порівнянні із 20-ми роками, соціально-

економічні права робітників розширилися, а радянське трудове законодавство у своїй основі не змінилося. Прийняття Основ законодавства про працю та кодексів законів про працю союзних республік не просуло його значно вперед, оскільки ці документи внесли порівняно небагато нового в правове регулювання праці. Обсяг трудових прав працівників та службовців суттєво не змінився» [8, с. 39, 40].

**Висновки.** Таким чином, охорона праці почала розвиватися ще на початку ХХ століття і є очікуваним результатом боротьби працівників за свої соціально-економічні права у сфері праці. Незважаючи на те, що охорона праці ще не мала самостійного наукового та теоретичного підґрунтя, у провідних нормативно-правових актах того періоду вже містилися норми, спрямовані на створення безпечних умов праці для збереження здоров'я та життя працівників, а отже, й безпосередньо, на охорону їх трудової діяльності взагалі. Подальший розвиток охорона праці в науці трудового права отримала разом із виникненням та розвитком самого трудового права як галузі права.

Технічний прогрес ХХ століття викликав потребу приділення ще більшої й значної уваги питанням охорони праці, оскільки у недалекому минулому проблеми охорони праці можливо було вирішувати безпосередньо на виробництві під час трудової діяльності, то в умовах сьогодення незначні прорахунки у безпеці праці, навіть які мали місце на стадії проектування, призводять до надзвичайних ситуацій, численних людських жертв та великих матеріальних збитків для роботодавця. Саме із вказаних причин заходи з охорони праці необхідно планувати ще одночасно з розробкою нових технологічних процесів, нових машин та проектуванням нових будівель і споруд. У таких умовах основну увагу необхідно приділяти усуненню шкідливого впливу технологічних процесів на організм людини шляхом створення, у разі можливості, належних умов праці на виробництві, або проведення відповідних та гідних компенсацій за наявний вплив шкідливого чи важкого фактора на організм працівника.

#### *Бібліографічні посилання*

1. Мардахаев А.А. Охрана труда. История, теория, практика. – Львов, 1984.
2. Афанасьев В.Г. Системность и общество. – М., 1980.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-трудовое исследование: учеб. пособие для вузов. – М., 2001.
4. Устав о промышленности // Свод законов Российской империи. – СПб., 1913. – Т. 11.
5. Ленин В.И. Полн. собр. соч., Т. 40 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vilenin.eu/t40>.
6. Ленин В.И. Закон о вознаграждении рабочих, потерпевших от несчастных случаев // Искра. – № 1(14). – 1903 // Вопросы истории КПСС. – 1958. – № 3. – С. 8–9.
7. КПСС в резолюциях и решениях. – М., 1970. – Т. 2. – С. 57–58.
8. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 36–45.

*Надійшла до редакції 14.11.2012*