

УДК 349.2(477)(09)

## ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ

А. Метіль

кандидат юридичних наук,

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

*У статті проаналізовано та розглянуто наукові підходи до історичного розвитку і становлення трудового законодавства та права в цілому. Запропоновано варіанти періодів заснування та появи окремої галузі права та її законодавства. Обґрунтовано окремі історичні етапи розвитку праці та їх характерні особливості, а також можливості та перспективи подальшого розвитку як галузі, так і нормативно-правової бази.*

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

Праця, як відомо, на всіх етапах розвитку людської цивілізації займала чи не найважливіше місце, оскільки була і залишається одним із факторів, що безпосередньо впливають на суспільний прогрес та на людське існування в цілому. На даному етапі розвитку людського суспільства можна з впевненістю говорити про регулювання найманої праці саме трудовим правом та його законодавством. Але так було не завжди.

Взагалі, історичний розвиток галузі трудового права та законодавства є надзвичайно важливим, адже, як правильно підкреслював В. Сиріх, наукова думка повинна правильно відображати об'єктивний світ, бути істинною. А цього зробити неможливо інакше, як ставши на плечі передуючим поколінням і засвоївши все те, що було досягнуто ними і збережено в сучасному, наявному стані науки [1, с. 33].

Мета статті полягає у загальному розгляді трудового права як самостійної галузі права, що забезпечує регулювання праці та детальний виклад як історичного розвитку трудового законодавства та права, так і його становлення, а також можливість подальшого його удосконалення з точки зору розвитку сучасності.

Вагомий внесок у дослідження еволюції трудового права та його законодавства зробили такі відомі вчені, як В. Щербина, О. Олійник, О. Процевський, С. Венедіктов, А. Пашерстник, С. Божко, М. Александров, О. Жадан, Н. Болотіна, Ю. Гавриленко, С. Вишновецька та ін. На всіх етапах досліджень науковці, зазвичай, розглядають становлення і розвиток правового регулювання сфери трудових відносин, не розмежовуючи трудове право й трудове законодавство, які попри їх нерозривний взаємозв'язок не є синонімами та мають власні особливості та специфіку.

Законодавство у сфері праці та власне трудове право пройшли свій розвиток протягом двох століть одночасно з зародженням капіталістичних суспільних відносин і сформували самостійну галузь права після Другої світової війни. Вся історія трудового права та його правового регулювання це, можна сказати по суті, історія всього колишнього соціального законодавства.

Встановлення капіталістичного ладу, його розвиток та зміцнення в усіх країнах проходило майже однаково. У момент, коли держава звільнила працівника від кріпосницької залежності, вона паралельно звільнила його і від засобів виробництва, внаслідок чого утворилась вільна робоча сила. Крім того, виникло правове становище, за яким працівник був змушений, але «вільно» і «на власний розсуд», продавати власнику засобів виробництва єдиний належний йому товар – робочу силу [2, с. 83].

Як зазначає більшість дослідників, сама галузь трудового права на території України почала зароджуватися в капіталістичний період, коли через скасування кріпацтва в 1861 р. та появу перших фабрик великого поширення почала набувати праця найманих робітників, а також виникла необхідність врегулювання їх відносин із наймачами.

Саме в той період трудові відносини регулювалися фактично нормами цивільного

права. С. Венедіков зазначає: «Вітчизняне дореволюційне цивільне законодавство було побудоване на римській класифікації договорів. Так, договір location conduction operatum був закріплений у цивільному уложенні як договір про особистий найм, згідно з яким одна особа набуває за винагороду право тимчасового користування послугами іншої особи» [3, с. 16].

Загалом якщо характеризувати трудове законодавство та право в цілому, то воно з'явилося у якості права захисту найманого працівника. Ще з середини ХІХ століття в державах Європи з'явилися окремі законодавчі акти, якими почали встановлюватися певні обмеження для роботодавців щодо застосування найманої праці. Прикладами є акти про працю, які забороняли використовувати працю дітей молодше 8 років (Франція, 1841 р.), 9 років (Англія, 1802 р.); про обмеження робочого дня (Англія, Білль про десятигодинний робочий день, 1847 р.); про застосування дитячої праці на нічних та небезпечних роботах (Росія, 1882, 1885 рр.); регламентування діяльності фабричної інспекції праці (Росія, 1886 р.) тощо. Таке законодавство отримало назву «фабричного», «робочого» або «соціального» законодавства. Коло питань, охоплених цим законодавством, стосувалося обмежень мінімального віку для допущення малолітніх до праці; деякого обмеження робочого дня спочатку для підлітків, для жінок, а згодом – взагалі для всіх працівників; адміністративного нагляду за виданням наймачами правил внутрішнього розпорядку; обмеження штрафів, що накладалися на робочих наймачами, та інших виробничих вирахувань із заробітної плати; деякого поліпшення гігієнічних умов праці та техніки безпеки; установлення строків виплати заробітної плати і заборони розплати товарами; впровадження «фабричної» інспекції праці для нагляду за утриманням фабрично-заводських підприємств; часткового страхування робочих на випадок каліцтва, хвороби, безробіття [4, с. 36].

Значний позитивний вплив на формування трудового права та законодавства України справило законодавство Росії, що з'явилося після Жовтневої революції, яке закріпило завоювання трудящих. Після прийняття окремих декретів були прийняті КЗпП 1918 р. [12], Положення про тариф 1920 р., КЗпП 1922 р., а також акти про робочий час, час відпочинку, колективні договори, вирішення трудових спорів.

КЗпП 1918 р. на цей час був один із самих передових правових актів в галузі праці у всьому світі. Тут отримали свій розвиток по суті всі основні інститути трудового права. Головним недоліком було те, що більша частина його положень носила на практиці декларативний характер. Це було пов'язано з початком Громадянської війни, а також самої природи більшовицької влади, яка передбачала створення і реалізацію доктрини «військового комунізму», при якому головним становились директиви партійних, державних та військових органів [5, с. 132].

На нашу думку, варто розглянути ще й КЗпП УСРР 1922 р. Він був розроблений спочатку на основі проекту, а потім прийнятого КЗпП РСФРР і введений в життя рішенням ЦВК УСРР 2 грудня 1922 р. Фактично він був розроблений в Росії і як проект, одержаний Україною в червні 1922 р. Відразу ж розпочалася робота щодо його розгляду, хоча значних змін до нього внесено не було. Навіть нумерація статей залишилася такою самою. КЗпП УСРР 1922 р. сприйняв багато норм КЗпП РСФРР 1918 р. Однак Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. багато в чому і відійшов від свого попередника [6].

По-перше, він мав більше статей, по-друге, КЗпП 1918 р. був прийнятий з урахуванням умов воєнного комунізму, а КЗпП 20-х рр. був створений для функціонування в умовах нової економічної політики, коли Радянська держава визнала у певних межах право приватної власності і свободу підприємництва. Загальна частина кодексу вказувала на те, що його норми поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом і є обов'язковими для всіх підприємств, установ і господарств (включаючи військові) державних, колективних та приватних, а також для всіх інших осіб, які використовують найману працю за винагороду [5, с. 133].

Відповідно до КЗпП 1922 р. основною формою залучення громадян до праці був трудовий договір – угода двох або більшої кількості осіб, за якою одна сторона (найнятий) продає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату. Такий договір укладався між

робітником і службовцем та адміністрацією підприємства (установи чи організації) або приватною особою – власником підприємства.

В КЗпП був закріплений восьмигодинний робочий день. Для працівників розумової та управлінської діяльності робочий день був знижений до 6 годин. Він же був введений на шкідливих роботах. Було введено обмеження понаднормової роботи – до 120 годин на кожного працівника на рік. Зайнятість цими роботами протягом двох днів підряд не могла перевищувати більш як чотири години (ст. 103, 104, 106). Був закріплений щотижневий відпочинок. Він повинен був тривати не менше 42 годин. Були встановлені обов'язкові щорічна двотижнева і додаткова відпустки. Неробочими днями були оголошені особливі загальнодержавні святкові дні: 1 січня – Новий Рік, 22 січня – у пам'ять про криваву неділю, 12 березня – день повалення царату, 18 березня – день Паризької Комуни, 1 і 2 травня та 7 і 8 листопада – святкування дня міжнародної солідарності та перемоги Жовтневої революції (ст. 111). За угодою з губпрофрадою місцевими відділами праці могли встановлюватись дні відпочинку, пов'язані зі святкуванням релігійних свят, національно-побутових, але не більше восьми днів на рік [7].

Як зазначає В. Прокопенко, в СРСР на відзначення десятиріччя жовтневої революції ЦВК СРСР маніфестом від 15 жовтня 1927 р. постановив забезпечити протягом найближчих років перехід від восьмигодинного до семигодинного робочого дня промислових працівників без зменшення їх заробітної плати [13, с. 287]. Такі кроки були характерною особливістю тогочасної радянської влади, оскільки повних оборотів набула Нова економічна політика (НЕП) радянської влади, направлена на впровадження соціалістичної ідеології в усі сфери суспільного життя. Тому на виконання маніфесту було прийнято Постанову «Про семигодинний робочий день» [14], ухвалено ЦВК і РНК СРСР в червні 1929 р. Згідно з Постановою більшість робітників виробничих підприємств було поступово переведено на семигодинний робочий день.

Впродовж 20-х років усі права, що стосувалися праці, розширювалися, та більш за все це виявлялося у правовідносинах між профспілками, у особливостях укладання колективних договорів, договірному характері залучення до праці, встановленні трудових пільг і гарантій для неповнолітніх та жінок.

Наприкінці 20-х років сталося різке обмеження, а іноді навіть припинення трудових прав. Особливо сильно даний процес відбивався у виключних умовах передвоєнних років: було скасовано право на звільнення за власним бажанням, допускалося примусове переведення кваліфікованих робітників і службовців на роботу в іншу місцевість, збільшено тривалість робочого дня, встановлено кримінальну відповідальність за прогул і самовільне (без дозволу адміністрації) залишення робочого місця. Посилилася централізація регулювання праці, права підприємств було зведено нанівець, права профспілок, передбачені КЗпП, перестали застосовуватися, було скасовано укладання колективних договорів.

КЗпП РРФСР з 1938 по 1952 р. не перероблявся та не видавався, а у 1952 р. був перевиданий і надісланий тільки працівникам суду і прокуратури для службового користування. 9 червня 1956 року Україна ратифікувала Конвенцію № 47 «Про 40-годинний робочий тиждень» [11], яка була прийнята Міжнародною організацією праці ще в 1935 році, але не була чинною. Зі входом УРСР в МОП і ратифікацією Конвенції № 47 даний міжнародний нормативно-правовий акт став чинним і його норми поширювалися на українське трудове право. Однак, враховуючи політику радянської влади щодо регулювання робочого часу, норми Конвенції не виконувалися і зазнали подальшого розвитку в Україні з набуттям незалежності.

Після XX з'їзду КППС було відновлено багато з демократичних принципів у регулюванні праці. У 1970 р. було проведено першу Всесоюзну кодифікацію трудового законодавства й прийнято Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. Наступного року у всіх союзних республіках було прийнято республіканські кодекси законів про працю [4, с. 17].

Кодекс законів про працю УРСР було схвалено 10 грудня 1971 р. і введено в дію з

1.06.1972 р. Даний нормативно-правовий акт, із багаточисленними змінами, доповненнями та реформуваннями є дійсним і в наш час. У нашій країні на сьогодні трудове право та його законодавство знаходиться в залежності від низки політичних, економічних і юридичних сучасних чинників. Кожен з них окремо та всі вони у комплексі потребують найскорішого розгляду на порядку денному проблемного питання про неодмінну та дуже потрібну підготовку нового Трудового кодексу України, який був би відповідним до соціально-ринкових і демократичних вимог сучасного розвитку суспільства.

У цілому ж чинний Кодекс 1971 року, не зважаючи на численні редакції, потребує заміни з огляду на застарілість норм КЗпП та невідповідність його положень сучасним реаліям. Окремі українські законодавці таку заміну вже підготували в якості Трудового кодексу України [8], проект якого ніяк не може бити затверджений у Верховній Раді, враховуючи численні розходження поглядів серед депутатів.

У 1996 році було прийнято Конституцію України, ст. 46 якої проголосила право будь-якої працюючої особи на щотижневий відпочинок та встановлення скороченого робочого часу, а також умов наявності в українському законодавстві максимального робочого часу [9, с. 17]. Оскільки, право на працю та право на відпочинок історично являються одним із основоположних прав людини, то норми тривалості робочого часу за сучасних умов вказують на рівень розвитку трудового законодавства країни та на загальний економічний рівень життя.

У наш час досить гостро стоїть проблемне питання щодо необхідності перереформування трудового права України у сфері науки і галузі права та приведення його до відповідності з новими соціально-економічними і політичними реаліями. Всебічний досконалий розгляд і глибока систематизація її особливостей, закономірностей і тенденцій історичного розвитку трудового права є вкрай важливими для прогнозування способів і шляхів майбутнього розвитку та удосконалення трудового права України на сучасному етапі.

Наука трудового права повинна вийти із стану «науки для науки» і стати корисною для суспільства. У цілому ж складається враження, що наука існує лише для науки і жодним чином не впливає на законотворчість і правозастосування. Законодавець, у свою чергу, керується переважно політичними міркуваннями та інтересами. У той час, коли одним із загальних принципів правотворчості є науковість, тобто ефективне використання досягнень юридичної та інших наук про складання проектів нормативних актів; проведення її незалежної наукової експертизи [10, с. 119].

Після проведення аналізу положень проекту Трудового кодексу України можна говорити про те, що відбувається ігнорування використання наукових досягнень у законодавчій діяльності, та це неодмінно призводить до низької ефективності правового регулювання відповідних суспільних відносин. Наукові дослідження і правотворчість розвиваються у різних напрямках – замість використання результатів наукових досліджень про створення нормативно-правових актів фактично ліквідується та не виконує своїх основних задач наука трудового права. А це призводить до недосконалості юридичної техніки і неефективності законодавства.

Нинішній стан трудового законодавства потребує реформування, оскільки з'являється все більше інноваційних форм зайнятості, які ще не передбачені українським законодавством. Регулювання праці на законодавчому рівні повинно залежати не тільки від віку та специфіки діяльності працівника, але й від спрямованості діяльності на використання інформаційних технологій та обробки даних. Правове регулювання праці в Україні має конкретні проблеми, які потребують залучення інноваційних підходів, і сподіваємося що ці проблеми знайдуть своє вирішення та відображення у сучасному Трудовому кодексі України.

1. Сырых В. М. Логические основания общей теории права: В 2 т. Т. 1: Элементный состав. – М.: Юридический Дом «Юстицин-форм», 2000. – 528 с.

2. Трудове право України: Навч. посіб. За заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

3. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід / С. В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 368 с.
4. Трудове право України. Академічний курс: Підручник для студентів юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім Ін Юре», 2004. – 536 с.
5. Олійник О. М. Історія розвитку трудових відносин в 1918-1929 рр. та в роки незалежності України (порівняльний аспект) [Текст] / О. М. Олійник // Международные конференции : Переяславская Рада: её историческое значение и перспективы развития восточнославянской цивилизации. – НТУ «ХПИ», 2012. – С. 131-136.
6. Кодекс законов о труде: Закон УССР от 15.11.1922 // СУ УССР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
7. Процевский А. И. Нормирование рабочего времени и времени отдыха в КЗоТ РСФСР 1922 года. // Ученые записки ВЮЗИ. – М.: ВЮЗИ, 1974. – Т. XXXV. – С. 107-110.
8. Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту від 27.12.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)
9. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
10. Вишневецька С. В. Методологічні проблеми розвитку законодавства про працю / тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5- 6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2012. – 500 с.
11. Про 40-годинний робочий тиждень: Конвенція МОП від 09.06.1956 № 47. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_145](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_145).
12. 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. – С. 905.
13. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Харків : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
14. О семичасовом рабочем дне: Постановление Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров Союза ССР от 2 января 1929 г. // СЗ СССР. – 1929. – № 4. – Ст. 30.

#### **Метиль А. Историческое развитие трудового права и законодательства в Украине.**

*В статье проанализированы и рассмотрены научные подходы к историческому развитию и становлению трудового законодательства и права в целом. Предложены варианты периодов основания и появления отдельной отрасли права и ее законодательства. Обоснованы отдельные исторические этапы развития труда и их характерные особенности, а также возможности и перспективы дальнейшего развития как отрасли, так и нормативно-правовой базы.*

**Ключевые слова:** трудовое право, историческое развитие, трудовое законодательство, труд, становление.

#### **Metil A. Historical development of Labor Law and legislation in Ukraine.**

*Scientific approaches to the historical development and the development of labor legislation and law in general have been analyzed and examined. Variants of the periods of the foundation and appearance of a separate branch of the law and its legislation are suggested. Certain historical stages of development of labor and their specific features are justified, as well as the opportunities and prospects for further development of both industry and regulatory and legal framework.*

**Key words:** labor law, historical development, labor legislation, labor, formation.