

може бути своєрідною передумовою виникнення права і метою його реалізації. Тобто, виступати як до правова та після правова категорія. Реалізація суб'єктивного права передбачає наявності трьох можливостей: 1) можливість уповноваженої особи здійснювати односторонні дії в межах свого права; 2) можливість вимагати від зобов'язаної особи вчинення певних дій; 3) можливість звертатися до органів державної влади за захистом порушеного права. Для реалізації інтересу другий елемент не може бути застосованим. По-друге, інтерес як необхідність задовольнити потреби соціального характеру є первинним по відношенню до суб'єктивного права, а останнє – похідним від нього. Інтерес є таким унікальним юридичним феноменом, що стає способом реалізації суб'єктивних прав і юридичних обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 26.06.1996 року // ВВР України. - 1996. -№ 30. -Ст.141.
2. Цивільний кодекс України. -К.: Атіка, 2003. -416 с.
3. Михайлов С.В. Категорія інтереса в російському гражданском праві. -М.: Статут, 2002. -205 с.
4. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. -Харків: Консум, 2005. -656 с.
5. Венедиктов А.В. Избранные труды по гражданско-

му праву: В 2-х т. -Т.ІІ. -М: Статут, 2004.

6. Богатырев Ф.О. Интерес в гражданском праве // Журнал российского права. -2002. -№ 2. -С.29-37.

7. Пунда О.О. Поняття та проблеми здійснення особистих немайнових прав, що забезпечують природне існування людини: Монографія. -Хмельницький-Київ, 2005. -436 с.

8. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення окремих положень частини першої статті 4 Цивільного процесуального кодексу України від 1.12.2004 р. // Урядовий кур'єр. -2004. -№ 239. (Додаток «Документи». -С.7-12).

9. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права: Лекции профессора Московского университета Г.Ф. Шершеневича, читанные в Московском Коммерческом Институте в 1909/10 г. -М.: Изд. дом МКИ, 1911. -116 с.

10. Малейн Н.С. Охраняемый законом интерес // Советское государство и право. -1980. -№ 1. -С.27-34.

11. Ключевский В.О. Сочинения: В 9-ти т. -Т. VI. Специальные курсы. -М.: Юрид. лит.-ра, 1988. -387 с.

12. Сиренко В.Ф. Проблемы интереса в государственном управлении. -Киев: «Українська думка», 1980. -56 с.

13. Мережко А.А. Договор в частном праве. -К.: «Юстиціан», 2003. -176 с.

Надійшла до редколегії 29.04.2005

ВЕНЕДИКТОВА И.В. СООТНОШЕНИЕ СУБЪЕКТИВНОГО ПРАВА И ЗАКОННОГО ИНТЕРЕСА В ГРАЖДАНСКОМ ПРАВЕ

Рассмотрена сущность интереса как способа реализации субъективных прав и юридических обязанностей.

VENEDIKTOVA I.V. PARITY OF SUBJECTIVE LAW AND A LEGITIMATE INTEREST IN CIVIL LAW
The essence of interest as way of realization of subjective rights and legal duties is considered.

УДК 331.109

В.О. КАБАНЕЦЬ

Національний університет внутрішніх справ

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЩО РЕГУЛЮЄ ТРУДОВІ СПОРИ¹

Досліджені питання правового регулювання трудових спорів.

Право - надзвичайно складний соціальний феномен, що охоплює комплекс взаємопов'язаних елементів. Воно відрізняється від інших соціальних норм (звичаїв, моралі, норм громадських об'єднань) низкою властивих тільки йому специфічних особливостей, характерних рис. Найбільш істотні з них: зв'язок з державою, охорона від порушень можливістю державного примусу; загальнообов'язковість; формальна визначеність; інституційність; якість офіційного регулятора суспільних відносин [1, с.139]. Важливою формою існування права виступають

нормативно-правові акти, які юридична наука розглядає як джерела права, кожен із яких у концентрованому вигляді втілює в собі всі властиві праву якості, причому в специфічній, нормативно-структурованій формі [2, с.123].

Як зазначається в юридичній літературі, провідна роль у створенні ефективної правової системи належить органам державної влади і, перш за все, законодавчій владі, яка покликана підготувати досконалу законодавчу базу реформування українського суспільства і держави у відповідності з загальнолюдськими цінностями з урахуванням історичної й національної самобутності. Верховна Рада України здійснила в цьому напрямі значну роботу, ухваливши після прийняття Конституції України близько

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. юрид. наук Венедиктов В.С. (НУВС).

півтори тисячі законів. Та все ж питома вага підзаконних нормативних актів, особливо відомчого характеру, в системі нормативно-правового регулювання все ще залишається домінуючою. Їх недосконалість і неузгодженість, а нерідко й очевидна невідповідність законам, негативно позначається на роботі всіх гілок влади, значно ускладнює вирішення завдань, що стоять перед ними, суттєво знижує ефективність нормативно-правового регулювання, послаблює режим законності та рівень правопорядку в країні, перешкоджає реалізації прав і свобод людини й громадянина [3, с.1].

З огляду на це розглянемо сучасний стан національного законодавства в сфері регулювання трудових спорів, та дамо відповідь на питання, чи вказана ознака сучасного національного законодавства притаманна і законодавству в цій сфері?

Сьогодні питання, пов'язані з вирішенням трудових спорів, регулюються такими нормативно-правовими актами, як Конституція України, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3.04.1998 р., Накази Національної служби посередництва і примирення "Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки" від 13.05.2003 р. № 192, "Про затвердження Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)" від 24.04.2001 р. № 92, "Про затвердження Положення про арбітра" від 11.11.1999 р. № 105, "Про затвердження Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)" від 12.06.2001 р. № 115, "Про затвердження Положення про порядок проведення страйку як крайнього заходу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку" від 04.08.2004 р. № 113 тощо.

Також питання щодо вирішення трудових спорів містять і акти судової влади, а саме Постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6.11.1992 р. № 9 та "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" від 1.11.1996 р. № 9.

Слід зазначити, що в науковому середовищі вже протягом 60-ти років точаться спори про правовий статус і правову природу роз'яснень Пленуму Верховного Суду України. Не є дивним, що українська правова наука і досі не визначилась з шляхом вирішення цієї проблеми [4, с.113]. Єдине, з чим погоджуються всі дослідники, це визнання того, що роз'яснення гарантують єдність у відправленні правосуддя, забезпечуючи дію принципу законності, одним із проявів якого є однакове застосування окремої норми законодавства в усіх судах України.

Для формування власного погляду на роль актів Пленуму Верховного Суду України щодо теми дослідження, проаналізуємо окремі положення Постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6.11.1992 р. Так, у 1988 р. до законодавства про працю було введено поняття "зміни в організації виробництва і праці", яке відразу ж зайняло відповідне місце під час визначення пільгового режиму при звільненні і переведенні працівників з ініціативи ро-

ботодавця. Однак, законодавець не потурбувався про визначення даного терміну, чим дещо ускладнив правозастосовчу практику та спричинив його довільне тлумачення в кожному окремому випадку. Пленум Верховного Суду України у вказаній постанові закріпив визначення даного терміну як раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, в тому числі, перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо. Як бачимо, мова йде не про звичайне роз'яснення закону, а фактично про його тлумачення, визначення окремого поняття, встановлення норми-дефініції, яка покликана забезпечити належне застосування закону, у тому числі й роботодавцями, під час вирішення питань, пов'язаних зі змінами в організації виробництва і праці.

В іншому випадку вказана постанова визначає правило, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу. Це положення дуже вдало вписується в якості додаткової правової норми до ст.24 КЗпП України, за якою трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Очевидно, що таке роз'яснення містить нове правило, згідно з яким юридична сила фактичному допуску до роботи надається лише тоді, коли він був здійснений особою, якій надано право прийому і звільнення.

Отже, незважаючи на офіційне невизнання актів судової влади актами правотворчості, в Україні керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, маючи форму постанов, містять тлумачення норм права й орієнтують судову практику на правильне й однакове розуміння і застосування законодавства. Вони є обов'язковими не тільки для судових органів, але й для підприємств, установ, організацій і посадових осіб, що займаються правозастосовчою діяльністю, оскільки згідно ст.124 Конституції України судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими для виконання на всій території України. В них виражається вища форма юридичної практики, якій надане керівне значення. Отже, у плані правозастосування керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України обов'язкові для виконання.

Не можна не звернути увагу в нашому дослідженні на окремі проблеми сучасного національного нормативно-правового забезпечення трудових відносин. Так, основний нормативно-правовий акт у цій сфері, який діє сьогодні в Україні – це Кодекс законів про працю України, був затверджений Верховною Радою України 10.12.1971 року і набрав сили з 1.06.1972 року. Отже, діючий КЗпП України був прийнятий за часи панування адміністративно-командної економіки й орієнтований на ситуацію, коли держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних законів, а також практично єдиним роботодавцем. Перехід від адміністративно-командної економіки до ринкової, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці поставили на порядок денний питання по приведенню законодавства про працю і, безпосередньо КЗпП України, відповідно до вимог часу.

Національне трудове законодавство крім КЗпП містить у собі також цілий ряд законів, що регулюють окремі інститути трудового права, а саме Закони України “Про відпустки” від 15.11.1996 р., “Про охорону праці” від 14.10.1992 р., “Про оплату праці” від 24.03.1995 р., “Про колективні договори й угоди” від 1.07.1993 р., “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3.03.1998 р. Слід зазначити, що більшість основних положень цих законодавчих актів уже включені в КЗпП України шляхом прийняття окремих законів про приведення кодексу у відповідність з цими законами. Однак дія зазначених законів поряд із КЗпП України породжує проблему подвійного трудового законодавства, коли ті самі норми одночасно містяться як у кодексі, так і в спеціальному законі, дублюючи один одного. До того ж нерідкі випадки, коли закони містять норми, що відсутні в КЗпП, хоча по логіці їм належало знаходитися саме в ньому. З огляду на це слід вказати, що Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3.03.1998 р. містить цілий підінститут, який відсутній в КЗпП України. Так, КЗпП України Глава XV “Індивідуальні трудові спори” регулює тільки окремі питання розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів. Питання, пов’язані з процесом і порядком розгляду індивідуальних трудових спорів в суді, і регламентується Цивільно-процесуальним кодексом України.

Слід зазначити, що на таку ситуацію не звернули розробники проекту Трудового кодексу України, який сьогодні знаходиться на розгляді в Верховній Раді України, та які в цей законопроект внесли тільки питання розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів (книга дев’ята “Індивідуальні трудові спори”) [5].

Характерною особливістю сучасного трудового законодавства є досить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів, в яких містяться тисячі норм трудового права. При цьому деякі з них нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою. На підзаконному рівні регулювання трудових відносин здійснюється: постановами Верховної Ради України, указами і розпорядженнями Президента України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами Міністерства праці і соціальної політики України, інших міністерств і відомств, актами соціального партнерства і локальними нормативно-правовими актами. Так, у сфері регулювання колективних трудових спорів Національного службою посередництва і примирення видана чисельність не систематизованих, дублюючих нормативні приписи, нормативно-правових актів.

Таким чином, ми бачимо, що законодавству, яке регулює трудові спори, притаманні такі ж негативні тенденції як і всьому національному законодавству. Вихід з цієї складної ситуації, яка порушує оптимальні основи правового регулювання суспільних відносин, полягає в систематизації законодавства, в рамках якої необхідно провести якісну переробку матеріалу відповідно до вимог часу та юридичної техніки.

Систематизація – це діяльність з упорядкування та удосконалення нормативного матеріалу шляхом його зовнішньої та внутрішньої обробки з метою підтримання системності законодавства та забезпечення суб’єктів права необхідною нормативно-правовою інформацією [6, с.156]. Як зазначає В.Н. Хропанюк, систематизація зако-

нодавства має на меті стабілізацію правопорядку, приведення нормативно-правового регулювання до форми, яка забезпечує нормальне функціонування суспільного життя, найбільш ефективне управління державними справами в інтересах особи [7, с.246].

Досліджуючи природу процедури систематизації законодавства, слід зазначити, що їх правова сутність тісно пов’язана з поняттям правотворчості. С.С. Алексєєв стверджує, що під правотворчістю розуміється діяльність державних органів і суспільних організацій з розробки і видання нормативних правових актів, які виражають державну волю назовні [8, с.269]. На нашу думку, більш оптимальною, з точки зору правової держави та громадянського суспільства, є характеристика правотворчості як форми владної діяльності держави, спрямованої на утворення нормативно-правових актів, за допомогою яких в чинній правовій системі запроваджуються, змінюються чи скасовуються правові норми. Цей процес включає три стадії: 1) волевиявлення народу і формування юридичного мотиву; 2) нормативне формулювання державою цієї волі у вигляді визначеного масштабу поведінки; 3) надання сформульованому правилу юридичних властивостей [9, с.161]. У даному випадку вказується на суспільство як ініціатора та творця правових норм, а функції держави полягають лише у їх законодавчому закріпленні в нормативно-правовому матеріалі.

Як ми знаємо, існують три види систематизації законодавства: інкорпорація, консолідація та кодифікація. Інкорпорація – такий процес об’єднання правового матеріалу, при якому він повністю або частково розміщується в різного роду збірниках в певному порядку. Нормативний зміст актів при цьому не змінюється, хоча форма викладення їх суті інколи перетерплює зміни [1, с.378]. Кодифікація – це форма корінної переробки діючих нормативних актів у визначеній сфері відносин, спосіб якісного впорядкування законодавства, забезпечення його узгодженості та компактності, а також розчистки нормативного масиву, звільнення від норм, що застаріли та себе не виправдали [10, с.384]. Консолідація – це специфічний вид систематизації законодавства, кінцевою метою якого є усунення множинності нормативних актів, шляхом зведення їх до одного укрупненого акту. Новий укрупнений акт повністю замінює нормативні акти, що увійшли до його складу, оскільки заново приймається компетентним правотворчим органом та містить власні офіційні реквізити: назву, дату прийняття, номер та підпис посадової особи [11, с.221].

На наш погляд, вдосконалення законодавства, яке регулює розгляд та вирішення трудових спорів, повинно відбуватись шляхом поєднанням двох видів систематизації: кодифікації та інкорпорації. За думкою К.П. Горшеніна, у праці “Кодифікація законодавства о труде. Теоретические вопросы” відзначав, що кодифікацію не можна розглядати як вид законодавчої діяльності, оскільки, на відміну від законодавства, тобто від безпосереднього створення законів, кодифікація являє собою певну форму систематизації законів та інших діючих правових форм. Вірно, що в процесі кодифікації виникає в кінцевому рахунку необхідність у новому акті, але цей акт є результатом законодавства [12, с.10]. Таким чином, можна зробити висновок, що на думку К.П. Горшеніна, законодавче затвердження результатів кодифікації лежить поза її межа-

ми. Така його позиція піддавалась гострій критиці з боку авторів праці "Проблеми кодифікації законодавства Союзу ССР і союзних республік о труде" З.К. Симорог та Є.О. Монастирським, які вважали, що характерними рисами кодифікації є поєднання систематизації правових норм і правотворчості з метою розробки нового звітнього законодавчого акту. Автори доходили висновку, що лише через правотворчість досягається мета кодифікації, яка полягає в удосконаленні правового регулювання відповідної групи суспільних відносин, розвитку узгодженої, гармонійної системи права. Вони зауважували, що не можна розривати підготовку кодифікаційного акту та його затвердження. Підтвердження того, що кодифікація є одним з видів законодавчої діяльності, вони аргументували тим, що кодифікаційні акти містять норми права та, як і інші закони, проходять чотири стадії законодавчого процесу: 1) порушення питання й прийняття рішення про підготовку нормативного акту; 2) підготовка, включаючи попереднє обговорення законопроекту й узгодження його з відповідними органами; 3) затвердження чи прийняття акту; 4) опублікування закону.

З.К. Симорог та Є.О. Монастирський вважали, що різниця між кодифікацією як процесом створення звітних кодифікаційних актів і розробкою звичайних законів полягає не в характері здійснюваної при цьому роботи, а в її масштабах. Вони писали про те, що характер роботи і при кодифікації, і при створенні звичайних законів можна вважати рівнозначним: відбір та аналіз норм діючого законодавства та практики їх застосування, вдосконалення правового регулювання суспільних відносин у відповідності з завданнями суспільно-економічного розвитку країни, включаючи і нове регулювання окремих відносин. Однак, підготовка кодифікаційних актів завжди є більш складною, оскільки такий акт регламентує більш широке коло питань, ніж один закон.

Різні масштаби робіт у процесі кодифікації та створення окремих законів зумовлюють і різноманітні кінцеві результати. Якщо прийняття звичайного закону передбачає розробку в його розвиток одного чи кількох підзаконних актів, то результатом кодифікації є перегляд та оновлення всього законодавства галузі [13, с.31-33].

Таким чином, питання розгляду та вирішення трудових спорів взагалі і колективних зокрема повинні входити як в існуючий Кодекс законів про працю України, так і згодом в Трудовий кодекс України. Для цього слід провести роботу по впровадженню нормативних приписів Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", а також положень Постанов Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6.11.1992 р. № 9 та "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" від 1.11.1996 р. № 9 в зазначені кодифікаційні акти. Так, книга, глава, розділ проекту Трудового кодексу України повинні мати назву "Трудові спори" та містити такі структурні елементи, як: "Загальні положення" (поняття: "трудові спори", "індивідуальні трудові спори", "колективні трудові спори"; принципи розгляду та вирішення трудових спорів; сторони трудових спорів; предмет трудових спорів); "Порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів"; "Порядок розгляду та вирішення колективних трудових спорів"; "Відповідальність

за порушення вимог законодавства про трудові спори".

Інкорпорація як вид систематизації законодавства, яка регулює трудові спори, на наш погляд, повинна здійснюватися шляхом виявлення всієї сукупності нормативно-правових актів, що входять до правової бази регулювання розгляду та вирішення трудових спорів - особливо це стосується нормативно-правових актів Міністерства труда і соціальної політики України, Національної служби посередництва і примирення та видання систематизованого певним чином збірника законодавства, яке регулює розгляд та вирішення трудових спорів. Цей збірник може бути використаним як додаток до Трудового кодексу України в сфері регулювання розгляду та вирішення трудових спорів. В його рамках можуть висвітлюватись питання профілактики та запобігання виникненню трудових спорів, порядку проведення примирних процедур та страйку, статусу посередників і арбітрів тощо. Запропонований спосіб систематизації законодавства, яке регулює інститут трудових спорів, буде вирішувати два завдання: 1) Трудовий кодекс не буде громіздким за об'ємом, чому посприє включення в нього тільки найбільш важливих нормативних приписів; 2) існування збірника спростить процедуру пошуку необхідного нормативного матеріалу роботодавцям, працівникам, представникам профспілкових організацій, а також працівникам правозастосовчих органів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Теория государства и права /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. -М.: Юрист, 1997. -672 с.
2. Зивс С.Л. Источники права. -М.: Наука, 1981. -240 с.
3. Дутка Г.І. Закон у системі нормативно-правових актів України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. -К., 2003. -25 с.
4. Коток І., Коток О. Етимологічні та онтологічні аспекти проблеми систематизації правових актів // Право України. -2000. -№ 8. -С.112-115.
5. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата (спецвипуск). -2003. -№ 42.
6. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства. -М.: Юрайт-М, 2001. -346 с.
7. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учебное пособие /Под ред. В.Г. Стрекозова. -М., 1995. -384 с.
8. Алексеев С.С. Основы теории государства и права. -М.: Юрид. лит., 1971. -408 с.
9. Загальна теорія держави і права /За ред. В.В. Копейчикова. -К.: Юрінком, 1997. -584 с.
10. Общая теория государства и права. Академ. курс в 3-х т. /Отв. ред. М.Н. Марченко. -Т.2. -М.: ИКД "Зерцало-М", 2001. -528 с.
11. Сырых В.М. Теория государства и права: Учебник. -М.: Юридический Дом «Юстицинформ», 2001. -592 с.
12. Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы. -М., 1967. -224 с.
13. Симорог З.К, Монастирский Е.А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. -К., 1977. -300 с.

Надійшла до редколегії 29.04.2005

КАБАНЕЦ В.А. ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Исследованы вопросы правового регулирования трудовых споров.

KABANETS V.O. WAY IMPROVEMENT OF THE NATIONAL LEGISLATION REGULATING LABOR DISPUTES

Questions of legal regulation of labor disputes are investigated.



С.І. КОЖУШКО

Криворізький економічний ін-т Київського національного економічного ун-ту

УДК (477)340.134:[349.22:331.108.6]

СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСЦИПЛІНУ ПРАЦІ УКРАЇНИ¹

Розглянуті проблеми і причини виникнення законодавства про дисципліну праці з першого нормативного акту до ХХ сторіччя.

Проблемою даного дослідження у загальному вигляді є правові питання становлення і розвитку законодавства про дисципліну праці незалежної України, що обумовлено розробкою проекту нового Трудового кодексу (в подальшому - ТК). Ця подія в житті країни повинна трансформувати Кодекс законів про працю соціалістичної України (в подальшому - КЗпП) в новий нормативний акт, пристосований до ринкових перетворень.

Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить, що в літературі царської Росії і соціалістичної епохи проблемами правового регулювання становлення і розвитку дисципліни праці займалися перші фабричні інспектори, потім відомі вчені-юристи М.І. Туган-Барановський [1], І.І. Янжул [2], В.П. Литвинов-Фалінський [3], Л.С. Таль [4], відомі радянські вчені І.І. Шелимагін [5], І.С. Войтинський [6], В.І. Богдан [7], І.Я. Кіселев [8], а також політичні діячі В.І. Ленін [9], Й.В. Сталін [10] та інші.

У перші роки незалежної України питання становлення і розвитку законодавства про дисципліну праці були висвітлені І.П. Софроною [11], а також досліджені в навчальних підручниках з історії держави і права [12]. Але, разом із тим, спеціальних досліджень питань становлення і розвитку праці України до сьогодення немає, що є новим у науці трудового права.

Метою цієї статті є аналіз питань становлення і розвитку праці України в історичному аспекті. Це обумовлено потребою у методологічному обґрунтуванні певних висновків шляхом систематичного об'єктивного аналізу історичних процесів, які передували прийняттю того чи іншого нормативного акту, і, зокрема, дозволить розроб-

никам Трудового кодексу врахувати історичний досвід попередників для регулювання дисципліни праці.

У перші роки розвитку фабричного виробництва законодавець лише в крайніх випадках втручався у відносини між підприємцями і робітниками, що пояснювалося поглядами повної свободи на відносини у промисловості як основної умови суспільного і державного господарства.

Означена повна свобода регулювалася нормами цивільного права і, зокрема, нормами про особистий найм, які закріплювалися в Зводі цивільних законів [13]. Стаття 2201 Зводу цивільних законів передбачала, що особистий найм використовувався для домашніх послуг, виконання земляних, ремісничих і заводських (виділено нами) робіт, торгівлі і всяких інших промислів, робіт і посад, не заборонених законом. Як цивільний договір особистого найму, він мав сторони, предмет, строк, ціну. Згідно ст.2218 Зводу цивільних законів ціна виражалася в винагороді, під якою розумілась певна сума грошей, утримання, одяг, харчування і надання житла. В ст.ст.2230-2233 закріплювалися різноманітні обов'язки наймача, в тому числі і відшкодувати збитки заподіяні наймодавцеві. За ненав'язливе виконання цих обов'язків і наступала цивільна (ст.2233 Зводу цивільних законів) або кримінальна (ст.2234 Зводу цивільних законів) відповідальність.

В такому вигляді існувало правове регулювання особистого найму як у дореформений, так і післяреформений період. Важкі умови праці робітників визивали їх протести і виступи, які з 80-х років ХІХ сторіччя стали масовими і різноманітними: страйки, фізична розправа з ненависними підприємцями, саботаж, підпал, пошкодження і зниження майна, сутички з поліцією.

Масові виступи робітників, а також потреби нормального функціонування фабричного виробництва заставили уряд царської Росії в дуже короткі строки сформува-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Олюха В.Г. (КНЕУ).