По спогадах И.В. Гессена вирішальне значення для її прийняття в редакції конституціоналістів мали виступи І.І. Петрункевича: «Лише в його особі з'їзд одержав рівного і гідного суперника Д.Н. Шипову» [1, с.183]. Для вручення резолюції государю делегати обрали депутацію, в котру ввійшов і І.І. Петрункевич.

Таким чином, відбулося те, про що мріяли в 70-і роки дев'ятнадцятого сторіччя І.І. Петрункевич і його нечисленні соратники. Саме земство стало рушійною силою реформ, що назрівали в царській Росії. На загальземському з'їзді 6–9 листопада 1904 р. найвпливовіші земські кола висловилися за повноцінну конституційну реформу, за громадянські і політичні свободи, широке місцеве самоврядування. Боротьба І.І. Петрункевича і його однодумців за обмеження самодержавства і проведення реформ привела до скликання І Державної Думи, що, хоча і проіснувала всього сімдесят два дні, мала величезне значення для подальшого реформування Росії на правових засадах. Тільки протидія самодержавства реформам, нерішучість і непослідовність у своїх діях привели до революції сімнадцятого року і встановлення більшовицького терору на всьому просторі Російської імперії, у тому числі й в Україні. Ім'я І.І. Петрункевича, щирого українця, видного земського діяча і борця за правову державу повинне назавжди залишитися в пам'яті народу України.

**Список літератури:** 1. Гессен И.В. В двух веках. Жизненный отчет // Архив русской революции, изданный И.В. Гессеном Т.21-22. М., 1993. 2. Петрункевич И.И. Памяти В.А. Гольцева // Памяти Виктора Александровича Гольцева. Статьи, воспоминания, письма. М., 1910. 3. Петрункевич И.И. Из записок общественного деятеля: Воспоминания / Под ред. А.А. Кизеветтера // Архив русской революции, изданный И.В. Гессеном Т.21-22. М., 1993. 4. Белоконский И.П. Земское движение. М., 1914. 5. Петрункевич И.И. Ближайшие задачи земства (1879) // Архив русской революции, изданный И.В. Гессеном Т.21-22. М., 1993. 6. Пирумова Н.М. Земская интеллигенция и ее роль в общественной борьбе до начала XX в. М., 1986. 7. Милюков П.Н. Воспоминания в 2-х т. Нью-Йорк, 1955. Т.1. 8. Кизеветтер А.А. На рубеже двух столетий (Воспоминания. 1881–1914 гг.). Прага, 1929. 9. От русских конституционалистов // Российские либералы: Кадеты и октябристы (док., воспоминания, публицистика). М., 1996. 10. Гоголевский А.В. Очерки истории русского либерализма XIX–начала XX ст. СПб., 1996. 11. Съезд группы «освобожденцев» 20–22 июля 1903 года. Швейцария // Либеральное движение в России 1902-1905 гг. / Сост. Д.Б. Павлов. М., 2000. 12. Общеземский съезд 6-9 ноября 1904 г. // Либеральное движение в России 1902-1905 гг. / Сост. Д.Б. Павлов. М., 2000.

*Надійшла до редколегії 24.09.04*

*О.М. Олійник*

## Розвиток трудового законодавства в УСРР в період впровадження політики воєнного комунізму

Сьогодні історичне минуле, правова спадщина українського народу відіграють особливо важливу роль. Великого значення, зокрема, набуває дослідження історії трудового законодавства України.

Після Жовтневого перевороту в Україні з'явились два центри влади: Центральна Рада та більшовицький ЦВК УСРР. Вони, кожен по-своєму, намагались вирішити соціально-економічні питання. На жаль, Центральна Рада та інші національні українські уряди більше уваги приділяли національно-культурним аспектам. Це в кінцевому випадку стало однією з причин їх поразки.

На відміну від українських урядів більшовицька партія, захопивши владу і намагаючись розширити свою досить вузьку соціальну базу, в досить короткий період приймає велику кількість нормативно-правових актів, спрямованих на покращення життя широких верств суспільства і, в першу чергу, робітників, оскільки вони вважались головною опорою Радянської держави.

У зв'язку з прийняттям досить великої кількості законодавчих і нормативних актів по регулюванню трудових відносин, виникла необхідність їх систематизації та кодифікації. Ця робота завершилась створенням першого в Радянській державі Кодексу законів про працю, прийнятого ЦВК РСФРР 10 грудня 1918 р. [1; с.311]. Відразу ж рішенням ЦВК УСРР дія цього кодексу була поширена і на територію України. В основу Кодексу була покладена перша радянська Конституція (липень 1918 р.). Становище, що склалось тоді в Радянській державі, не дозволило в той період закріпити в Основному Законі гарантоване право громадян на працю. Тим не менше принципове значення з точки зору вирішення завдання створення реальних матеріальних гарантій мало визнання праці обов'язком усіх громадян Радянської республіки й проголошення лозунгу: «Хто не працює, той не їсть» (ст.18) [2, ст.582]. Цікаво, що обов'язок усіх громадян працювати, був зафіксований і в Конституції УСРР (ст.28), прийнятій у березні 1919 р. [3, с.145].

Оскільки дію цього Кодексу було поширено і на Україну, то коротко дамо його характеристику. У ньому підкреслювалось, що умови праці в державних установах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими центральною Радянською владою в особі Народного комісаріату праці (ст.7), а умови праці на всіх підприємствах і у всіх господарствах виробляються професійними спілками по угоді з керівниками чи власниками підприємств і господарств, затвердженими НКП. Ці положення по суті були колективними договорами. Однак самої назви колективного договору в КЗпП 1918 р. ще не було.

Кодекс крім вступу і додатків, містив 9 розділів і 137 статей. Вказані розділи регламентували: трудову повинність; право на застосування праці; порядок надання праці; попереднє випробування; переведення і звільнення трудящих; винагороду за працю; робочий час; забезпечення належної продуктивності праці і питання охорони праці. Додатки містили правила про порядок встановлення недієздатності, порядок надання допомоги трудящим під час хвороби, положення про безробітних і порядок надання їм допомоги, порядок введення трудових книжок, а також містили інформацію про щотижневий відпочинок у вихідні дні [4, с.68–70, с.86–101].

В Розділі «Про трудову повинність» передбачався обов'язок працювати для всіх громадян за винятком осіб, які не досягли 16-річного віку, ста-

рших 50 років, а також осіб, що назавжди втратили працездатність в результаті каліцтва чи хвороби [4, с.86–87]. Трудова повинність по КЗпП означала в першу чергу заняття суспільно-корисною працею в будь-якій формі та адміністративне залучення (примушування) буржуазних елементів до виконання певних суспільно-громадських робіт. В Кодексі не тільки закріплювався обов'язок працювати, але в ст. 10 говорилось і про право на застосування праці у відповідності зі спеціальністю та за винагороду встановленої для конкретного роду роботи [4, с.87–88].

Кодекс Законів про працю 1918 р. не містив спеціального розділу про порядок розв'язання трудових спорів (він з'явився дещо пізніше), однак цілий ряд норм регламентували порядок і умови їх розгляду. Так, наприклад, ст. 40 встановлювала, що на основі постанови відповідного органу й в інтересах справи працівник міг бути переведений на іншу роботу, однак за ним зберігалось право оскаржити її у відповідному місцевому чи губернському відділі праці [4, с.89–91].

При визначенні розміру винагороди для кожної групи і категорії працівників повинні братись до уваги: ступінь трудності, умови в яких виконувалась робота, її складність (ст. 99). Мова, таким чином, йшла про оплату праці у відповідності з її кількістю та якістю [5, с.3–7]. Кодекс встановлював тривалість нормального робочого дня у вісім годин. Передбачалось скорочення робочого дня при роботі в нічній час. Чітко закріплювався порядок понаднормових робіт, перерви в роботі, щотижневий відпочинок і відпочинок у святкові дні, час щорічних відпусток. Тривалість останніх встановлювалась рівною двом тижням за шість місяців роботи й один місяць – за один рік роботи [6, с.6–7]. В Кодексі не тільки збереглись, але отримали і подальший розвиток Положення Декрету від 29 жовтня 1917 р. у відношенні робочого часу, часу відпочинку, охорони праці жінок і підлітків (понаднормові роботи, наприклад, допускались тільки у вигляді особливого винятку, залучати на такі роботи жінок не дозволялось).

Значне місце в Кодексі відводилось охороні праці. Функції по охороні праці покладались на інспекцію праці, на технічну інспекцію і на представників санітарного нагляду. Органи інспекції праці повинні були здійснювати контроль за точним втіленням у життя положень Кодексу, декретів, інструкцій і розпоряджень, регламентуючих питання охорони праці і здоров'я працюючих. Інспекторами праці призначались особи, обрані профспілками [6, с.7].

Даючи в цілому оцінку КЗпП 1918 р., безумовно, на наш погляд, треба відмітити, що це був на цей час один із самих передових правових актів у галузі праці у всьому світі. Тут отримали свій розвиток всі основні інститути трудового права. Він стає прикладом для боротьби робітників усього світу за подальший розвиток і впровадження в життя трудового права.

Велике його агітаційно-пропагандистське значення добре розуміло керівництво більшовицької партії. У їх другій програмі, прийнятій на VIII з'їзді РКП(б) (березень 1919 р.), підкреслювалось, що: «Радянська влада провела в законодавчому порядку соціальне забезпечення всіх трудящих, не експлуатуючих чужої праці, від усіх видів втрати працездатності і впер-

ше у світі – від безробіття за рахунок наймачів і держави при повному самоуправлінні і при широкій участі професійних спілок [7, с.91].

Разом з тим в програмі більшовицької партії вказувалось і на те, що обставини, створені громадянською війною, заважали нормальному здійсненню прийнятого в Радянській державі трудового права (включаючи і КЗпП 1918 р.) і тому неминучі були деякі відступи від нього.

В умовах громадянської війни, що розпочалась в Радянській державі і, зокрема в Україні, виникла сувора необхідність мобілізації всіх сил і засобів на боротьбу з іноземною і внутрішньою контрреволюцією. У зв'язку з цим 1 червня 1919 р. між РСФРР,УСРР і БСРР укладається військово-політичний союз. Це привело до того, що трудове законодавство РСФРР поширюється і на Радянську Україну. Однак як і в РСФРР, так і тепер в УСРР почались певні відступи від КЗпП 1918 р. та раніше прийнятих законодавчих актів в галузі трудового права [1, с.570–572].

Особливе значення в умовах громадянської війни мала боротьба за встановлення більш суворої трудової дисципліни. За рішенням колективів окремих підприємств і установ вводяться різні види покарань за порушення режиму робочого часу і невиконання правил внутрішнього розпорядку. Головним чином, використовувались такі покарання, як зменшення премії, відрахування із заробітної платні, позбавлення продовольчого пайку, передача розгляду провини на товариський дисциплінарний суд, звільнення з роботи. Про ці заходи через засоби періодичної радянської преси ознайомлювались широкі верстви трудящих [8; 30 липня].

Пізніше більшість з вказаних заходів дисциплінарного характеру було узагальнено і законодавчо закріплено в деяких статтях Загального положення НКП РСФРР про тарифі від 17 червня 1920 р., а також в Декреті РНК РСФРР про роботу дисциплінарних товариських судів від 14 листопада 1919 р. та в Декреті РНК РСФРР про боротьбу з прогулами від 27 червня 1920 р. Рішенням ЦВК і РНК УСРР вони відразу ж були введені і в Україні [9; №14, ст.268].

Продовження громадянської війни погіршило й без того тяжке становище в Радянській державі, складовою частиною якої була і УСРР. Відчувалась гостра нестача робітників і спеціалістів на транспорті та галузях, які працювали на оборону країни. Все це вимагало прийняття невідкладних заходів.

У 1920 р. був виданий Декрет РНК РСФРР «Про трудову повинність» [10; ст.149], а потім прийняті ще кілька декретів про трудові мобілізації по спеціальностям. Рішенням ЦВК УСРР всі вони були продубльовані і введені в дію в Україні [9; №27, ст.566]. В результаті їх реалізації в УСРР усі кваліфіковані робітники та спеціалісти промислових підприємств, транспорту та службовці радянських установ по трудовій мобілізації були закріплені до певних місць роботи без права самовільного залишення служби чи переходу на інші підприємства та установи [9; №3, ст.147].

Здійснення принципу загальної трудової повинності виключало добровільні угоди, які повинні були регулювати умови праці на окремих підприємствах та установах. Для всіх робітників і службовців закон був рівним і

примусовим. Прикріплені до певних місць робітники і службовці отримували винагороду за працю в тій формі і розмірах, в яких це могло бути надано державою в тих умовах.

Одночасно у відповідності з декретом про загальну трудову повинність всі непролетарські елементи могли і залучались в примусовому порядку до роботи, яка мала певне громадсько-суспільне значення. Особливо активно ця форма праці в Радянській Україні використовувалась в другій половині 1919 та у 1920 р. [9; №18, ст.352].

В умовах, що склались, заробітна платня поступово була майже повсюдно натуралізована і видавалась у вигляді продовольчих пайків, одягу, палива і т.д. В РСФРР вона була введена в основному в 1919 р., в Україні пізніше в 1920 р. В першу чергу продовольчими пайками забезпечувались робітники заводів і фабрик. Для підприємств, які виконували важливі завдання і працюючих по-ударному робітники і службовці отримували винагороду за працю у більш значних розмірах [11, спр.329, арк.23-24].

У зв'язку з громадянською війною були й інші відступи від трудового законодавства, прийнятого у 1917–1918 рр. Так, на період війни були відмінені відпустки. На підприємствах, що виробляли продукцію оборонного значення, були введені обов'язкові понаднормові роботи й роботи в нічний час для жінок і підлітків. Вказані заходи у всіх випадках погоджувались з профспілками і їх необхідність, при використанні всього агітаційно-пропагандистського арсеналу, роз'яснювалась широким трудящим масам [11, спр.19, арк.30].

Разом з тим не можна не зазначити й того, що, не зважаючи на суворі обмеження військового періоду, кількома державними актами були передбачені заходи по заохоченню за кращу роботу, та стимулювання зростання продуктивності праці, наприклад, Декрет РНК РСФРР від 8 червня 1920 р. «Про преміювання праці», «Тимчасове положення НКП РСФРР про натуральне преміювання» від 23 жовтня 1920 р. Дія їх відразу ж рішенням ЦВК і РНК УСРР була поширена і на Україну [11, спр.329, арк.23,40,44,56]. Це, як свідчать архівні документи й матеріали вміщені в місцевій радянській пресі, викликало схвалення мас і підтримку в вигляді руху за підвищення продуктивності праці і покращення трудової дисципліни [9; №21, ст.423].

Таким чином, в Україні в досить короткий період при широкій участі трудящих їх організацій було створене досить розвинуте трудове законодавство. Воно увібрало в себе кращий вітчизняний досвід і надбання найбільш розвинутих країн світу того часу. Але в основному воно базувалось на трудовому законодавстві і практиці його впровадження в Радянській Росії.

В його розвитку можна чітко виділити два періоди. Перший охоплював час від лютого 1917 – до весни 1918 р., коли більшовицька партія, намагаючись розширити свою соціальну базу, законодавчим шляхом впровадила восьмигодинний робочий день, а для підлітків і працівників, зайнятих на тяжких роботах, навіть шестигодинний. Були розроблені і впроваджені інші досить прогресивні інститути трудового права, це свідчило, що Радянська влада взяла курс на покращення умов праці і життя трудящих, в першу чергу, робітничих верств.

Однак іноземна інтервенція та громадянська війна, що розпочалась з другої половини 1918 р. і тривала до кінця 1920 р., негативно позначилась на розвитку трудового законодавства. По суті, в Радянській Україні за прикладом РСФРР відмовились від впровадження в життя КЗпП 1918 р., багатьох інших законодавчих актів. Прийняття Декрету «Про загальну повинність», «Загального положення про тариф» від 17 червня 1920 р. означали перехід до примусового законодавства, яке стало ядром сумновідомої політики «військового комунізму».

**Список літератури:** 1. История Советского гос-ва и права (1917-1920 гг.). Кн.1. М., 1968. 2. СУ РСФСР. 1918. №51. 3. Хрестоматія з історії держави і права у 2-х т. Т. 2. 1996. К.,1997. 4. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год Советской власти. М., 1939. 5. Смолярчук В.И. Первый кодекс законов о труде. // Советские профсоюзы. 1978. №23. 6. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. М., 1986. 7. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК КПСС. Изд. 9, доп. и испр. т.2. 1917-1922. М., 1983. 8. Вісті ВУЦВК. 1919. 9. СУ УССР. 1920. 10. СУ РСФСР. 1920. №8. 11. ЦДАВО України, Ф. 2623. Оп. 1.

*Надійшла до редколегії 06.04.04*

*М.В. Развадовська*

## Принципи правового статусу народного депутата України

На сучасному етапі реалізації завдань щодо удосконалення системи державного управління на перший план виступає науково обгрунтована концепція формування правової держави. Визначене місце в цьому процесі приділяється інституту представницької влади і, у першу чергу, Верховній Раді України. Системний підхід дозволяє розглядати парламент України як цілісну систему, головним компонентом якої виступає особистість депутата з її об'єктивними і суб'єктивними зв'язками.

Відповідно до зі ст.75 Конституції України провідну роль у формуванні й реалізації системи державної влади грає представницький постійно діючий колегіальний орган законодавчої влади – Верховна Рада (парламент) [1]. Діяльність щодо управління державними справами, яка здійснюється Верховною Радою України, прямо залежить від рівня ефективності виконання своїх обов'язків народними депутатами України.

Правовий статус народного депутата визначає Конституція України (28 червня 1996 р.), Закон України «Про статус народного депутата України» (25 вересня 1997 р.), «Про вибори народних депутатів України» (24 вересня 1997 р.), Регламент Верховної Ради України, Закон України «Про комітети Верховної Ради України» (4 квітня 1995 р.) та інші нормативно-правові акти, але дотепер не вирішений ряд проблем, які стосуються діяльності парламентера.

Статусу народного депутату присвятили свої наукові праці С.А.Авакьян, А.А. Безуглов, Б.Г. Просвірнін, А.В.Зінов'єв, Р.К. Давидов, А.Я. Слива та інші. Ці праці мають великий науковий інтерес і у своїй сукупності охоплюють майже всі сторони вищезазначеного питання. Проте