

УДК 349.2

<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.46500>**А.С. Метіль****ГЕНЕЗА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
РОБОЧОГО ЧАСУ**

Анотація. Проаналізовано наукові підходи до класифікації становлення та розвитку правового регулювання робочого часу. Висвітлено авторську систематизацію етапів становлення та розвитку правового регулювання робочого часу. Визначено стан правового регулювання робочого часу на кожному етапі його розвитку.

Ключові слова: робочий час, правове регулювання, історичний генезис, становлення, розвиток.

Аннотация. Проанализированы научные подходы к классификации становления и развития правового регулирования рабочего времени. Освещена авторская систематизация этапов становления и развития правового регулирования рабочего времени. Определено состояние правового регулирования рабочего времени на каждом этапе его развития.

Ключевые слова: рабочее время, правовое регулирование, исторический генезис, становление, развитие.

Abstract. Reviewed scientific approaches to the classification of the formation and development of legal regulation of working time. Illuminated author's systematization stages of formation and development of legal regulation of working time. Analyzed the legal regulation of working time at every stage of its development.

Key words: working hours, legal regulation, the historical genesis, formation and development.

На всіх етапах розвитку людської цивілізації, від найдавніших часів і до сьогодення, праця займала чи не найважливіше місце, оскільки була і залишається одним із факторів, що безпосередньо впливають на суспільний прогрес. У сучасних умовах процес праці є чітко регламентований та характеризується певними часовими рамками, які були сформовані історично під впливом розвитку галузі трудового права. Правове регулювання тривалості робочого часу в Україні почалося безпосередньо в роки здобуття незалежності, однак передумови його становлення налічують століття та формувалися на основі зарубіжного досвіду і радянської моделі трудових відносин.

Генезис правового регулювання робочого часу в своїх працях досліджувала велика кількість відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, С.В. Вишневецька, Л.П. Грузінова, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.Г. Короткін, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.М. Соцький, Н.М. Хуторян, К.В. Шурупова, В.І. Щербина та ін.

В науковій літературі по трудовому праву тема дослідження різних аспектів робочого часу є чи не найпопулярнішою, але тема історичного розвитку правового регулювання робочого часу в українському науковому просторі зазнала лише кількох

оцінок. Одним із науковців, що досліджувала дане питання, є К.В. Шурупова, яка запропонувала таку періодизацію етапів:

1-й – (1882–1913 рр.) – становлення правового регулювання робочого часу на підставі фабрично-заводського законодавства;

2-й – (1913–1917 рр.) – подальший розвиток правового регулювання робочого часу на підставі Статуту про промислову працю (1913 р.);

3-й – (1917–1990 рр.) – правове регулювання робочого часу в роки Української РСР;

4-й – (1991 р. – до сьогодні) – правове регулювання робочого часу в роки незалежності України [1, с. 9].

На мою думку, наведена класифікація періодів історичного розвитку правового регулювання робочого часу має право на існування, оскільки побудована за історичним принципом належності українських територій до складу різних державних утворень. З цього ж приводу періодизація є недосконалою і потребує доопрацювань і уточнень.

Зокрема, я вважаю, що передумови правового регулювання робочого часу були закладені раніше, аніж в кінці XIX ст. Також третій виділений історичний етап, охоплює досить довгий період часу, особливо в контексті насиченості трудового законодавства прийнятими в цей період нормами, що є недоцільним.

Проаналізувавши наявні в науковій літературі підходи до визначення періодизації становлення і розвитку правового регулювання робочого часу, хочу запропонувати власну класифікацію періодів становлення та розвитку правового регулювання робочого часу, яке є унікальним та за багатьма показниками вдосконалює і доповнює існуючі позиції. На мій погляд, варто запропонувати такі періоди становлення та розвитку правового регулювання робочого часу:

- 1) XIV – кінець XIX ст.;
- 2) кінець XIX ст. – 1917 р.;
- 3) 1917–1939 рр.;
- 4) 1939–1961 рр.;
- 5) 1961–1991 рр.;
- 6) 1991 – сьогодні.

Першим, визначеним мною етапом становлення та розвитку правового регулювання робочого часу (XIV – кінець XIX ст.), є період, що починається з XIV ст. Я вважаю, що трудового права як окремої галузі права ще не існувало, однак поступовий розвиток суспільства як у моральному плані, так і в аспекті розвитку технологій створював сприятливі умови для покращення рівня гуманності у сфері праці.

Як зазначають А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова, в цей час нормування найманої праці носило не так правовий, скільки звичайно-природний і релігійний характер. Починаючи з того, що перші особисто вільні наймані працівники виконували або фізично важку, або працю, що вимагає відносної кваліфікації. У першому випадку

при тривалому робочому дні ефективність праці різко падала, а в другому сюди додавався і фактор світлового дня у зв'язку з відсутністю ефективного штучного освітлення [2, с. 86]. Таким чином, тривалість робочого дня найманого працівника була повністю залежною від природних факторів. Варто погодитись, що фактична відсутність штучного освітлення не дозволяла робітникам однаково довго та якісно працювати протягом всіх пір року.

В 1562 році в Англії був прийнятий Статут Єлизавети (Statute of Artificers), згідно з яким усі бажаючі зайнятися яким-небудь ремеслом зобов'язувалися пройти семирічне учнівство. Цей же закон встановлював число зайнятих для кожного промислу учнів та підмайстрів, а також тривалість робочого дня, обмеження термінів робочого договору [3, с. 326]. Цей закон став одним з перших тогочасних нормативних актів, який був направлений виключно на сферу регулювання трудових правовідносин. Зокрема, суттєва увага приділена регулюванню робочого часу. Прийняття цього закону мало важливе значення для розвитку законодавства щодо регулювання робочого часу в багатьох інших європейських країнах, в тому числі і для України.

В роки Середньовіччя ситуація з нормуванням робочого часу найманих працівників була кращою порівняно з тим, як вона почала погіршуватись з розвитком мануфактури. Так, протягом XVIII ст., коли українські землі були у складі Речі Посполитої, в роки процвітання кріпацтва і збагачення польських панів за рахунок тяжкої праці українських селян, робочий день сягав від 14 до 16 годин, а часом і того більше [4, с. 355]. Із започаткуванням мануфактурної праці становище працівників поступово почало погіршуватись. Автоматизація виробничих процесів створювала умови, де працівник менше застосовував свою фізичну силу, а більше контролював роботу машинного обладнання, однак роботодавці замінили зниження рівня фізичного навантаження на підвищення тривалості робочого дня.

Масове поширення так званого «фабричного законодавства» в країнах Європи на початку XIX ст. здійснив серйозний переворот у сфері трудових відносин. У найрозвиненіших країнах Європи приймалися закони, що регулювали працю фабричних працівників та забезпечення окремих специфічних категорій робітників.

Починаючи з середини XIX ст., в Україні, яка перебувала в складі Російської імперії, було прийнято ряд нормативних актів, які сприяли розвитку законодавства щодо регулювання робочого часу. Так, Положення «О воспреещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет» від 7 серпня 1845 року забороняло призначати в нічні роботи малолітніх молодших 12 років, а Положення «О горнозаводском населении» від 31 березня 1861 року забороняло працю дітей до 12 років на гірських казенних заводах. Усі ці акти носили декларативний характер, їх норми не були забезпечені санкціями, а роботодавці практично не звертали на них уваги [2, с. 91]. Отже, в Російській імперії норми щодо регулювання робочого часу в цей період стосувалися переважно праці специфічних категорій працівників, а особливо дітей. Варто констатувати, що починаючи з XIX ст., а саме після скасування кріпацтва в 1861 році, регулюванню праці приділяється значна

увага. Це пов'язано із підвищенням загального рівня свідомості суспільства, високим травматизмом промислової праці та започаткуванням соціалістичних рухів, що боролися за права працівників.

Перший період характерний створенням значних передумов для розвитку трудового права та виокремлення його як окремої галузі. Розвиток промисловості дозволив знизити важку фізичну працю робітників заміною її на машинне виробництво, що підвищило ефективність підприємницької діяльності та спричинило скорочення робочого дня робітників.

Другий етап (кінець XIX ст. – 1917 р.) становлення та розвитку робочого часу ознаменувався прийняттям цілого ряду нормативно-правових актів, спрямованих на покращення становища працівників, в тому числі і на регулювання робочого часу.

Першим фабричним законом став Закон 1 червня 1882 р. «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках і мануфактурах». Згідно з ним діти до 12 років до роботи не допускалися, а з 12 до 15 років не могли працювати більше 8 годин на добу. Вони також не допускалися до шкідливої і виснажливої праці, роботи у святкові та недільні дні, в нічний час [5, с. 53].

Тобто й протягом цього періоду пильну увагу законодавець приділяв регулюванню робочого часу дітей та неповнолітніх. Однак вже в 1884 році для нагляду за виконанням Постанови «Про роботу та навчання малолітніх» засновувалася особлива фабрична інспекція, підпорядкована Міністерству фінансів. 1 травня 1884 р. Закон набрав чинності, але як виняток міністру фінансів за погодженням з міністром внутрішніх справ дозволялося залучати до праці малолітніх з 10 років, а дітей з 12 до 15 років – до роботи в нічну зміну [5, с. 53].

На рубежі XIX і XX століть трудове законодавство розвивалося чи не найактивніше в порівнянні з попередніми роками. В багатьох законах чималу увагу було приділено регулюванню тривалості робочого часу. Цілком логічним завершенням цього періоду стало згрупування всіх найсуттєвіших нормативно-правових актів у Статут про промислову працю 1913 року [6, с. 290]. Даний статут став фундаментальним елементом всієї системи трудового законодавства радянських часів та визначив вектор розвитку сфери трудових відносин.

Третій етап (1917–1939 рр.) становлення та розвитку робочого часу – це період між двома важливими віхами світової історії в цілому та української (радянської) історії зокрема – Першою та Другою світовими війнами, а безпосередньо для українського народу – між поваленням імперіалізму та початком Великої Вітчизняної війни.

Із початком 1917 року більшість нормативно-правових актів щодо регулювання робочого часу приймалися на основі Статуту про промислову працю, однак це відбувалося вже в зовсім інших політичних умовах. З приходом до влади більшовиків становище робітничого класу кардинально змінилося. Л.С. Таль зазначав, що переворот 27 лютого 1917 року віддав владу в руки демократії і відразу висунув робітниче питання на перший план. Усі штучні перепони права коаліції та права страйків відпали. Держава, щоправда, намагається підвести правовий фундамент

під завоювання робітників [6, с. 13]. З приходом до влади більшовиків робітники відчули себе цінною частиною суспільства. Пропаганда рівності всіх членів суспільства захоплювала населення, особливо бідний робітничий клас і відповідно не задовольняла переважно багатих власників підприємств та землевласників. У таких умовах було створено сприятливий соціально-економічний клімат для проведення реформ.

В означений період було прийнято два вагомих у доктрині трудового права нормативно-правові акти – КЗпП 1918 р., згодом, на його основі – КЗпП 1922 р. В основу Кодексу 1918 р. була покладена перша радянська Конституція (липень 1918 р.). Становище, що склалось тоді в Радянській Росії, не дозволило в той період закріпити в Основному Законі гарантоване право громадян на працю, хоча на практиці було проголошено лозунг: «Хто не працює, той не їсть» (ст. 18) [8].

Кодекс встановлював тривалість нормального робочого дня вісім годин. Передбачалось скорочення робочого дня при роботі в нічний 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 [9].

Отже, КЗпП 1918 р. на цей час був один із найбільш передових правових актів у галузі праці у всьому світі. Тут почали розвиватися 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 реалізації доктрини «військового комунізму», при якому головними стали директиви партійних, державних та військових органів [10, с. 132].

Також варто розглянути КЗпП УСРР 1922 р. Цей кодекс в УСРР був розроблений спочатку на основі проекту, а потім прийнятого КЗпП РСФРР і втілений в життя рішенням ЦВК УСРР 2 грудня 1922 р. Фактично він був розроблений у 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 ж. КЗпП УСРР 1922 року сприйняв багато норм КЗпП РСФРР 1918 р. Однак Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. багато в чому і відійшов від свого попередника [11].

По-перше, він мав більше статей, якщо КЗпП 1918 р. включав 137 статей, то КЗпП 1922 р. складався з 17 розділів та 192 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 свободи підприємництва. В Загальній частині вказувалось на те, що його норми поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, в тому числі і вдома (квартирники), і обов'язкові для всіх підприємств, установ і господарств (включаючи військові) державних, колективних та приватних, а також для всіх інших осіб, які використовують найману працю за винагороду [10, с. 133].

У відповідності з КЗпП 1922 р. основною формою залучення громадян до праці був трудовий договір – угода двох або більшого числа 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 скорочений до 6 годин. Він же був уведений 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). Були закріплені: щотижневий відпочинок. Він повинен був тривати не менше 42 годин; 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 відповідно 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 [12].

Підбиваючи підсумки розглянутого етапу становлення та розвитку робочого часу, варто зазначити, що він був досить неоднозначним. Розпочався він із приходу до влади більшовиків, які протягом 20–30-х років проводили соціально прийнятні трудові реформи, що поліпшили умови праці й життя в цілому працівників, а з іншого введенням критичних заходів на початку і протягом Другої світової війни, в період якої було істотно погіршене життя працівників.

Четвертим етапом становлення і розвитку робочого часу було визначено проміжок часу з 1939 по 1961 рік. Цей період характеризується прийняттям вагомих нормативно-правових актів у сфері трудового права як на національному, так і на міжнародному рівнях.

З початком Другої світової війни в СРСР посилюються адміністративні тенденції у правовому регулюванні праці. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. було заборонено самовільне звільнення працівників із підприємств та установ, без дозволу адміністрації. Розірвати трудовий договір можна було тільки через суд. Цим же Указом встановлювався 8-годинний робочий день і запроваджено 7-денний робочий тиждень (замість 7 8-годинного робочого дня і 6-денного робочого тижня, які існували до того) [13, с. 32–33].

Після значного прогресу в сфері скорочення робочого часу працюючих в попередні десятиліття, відбувається суттєве погіршення умов праці робітників. СРСР починає цілеспрямований мілітаристичний курс, оскільки в країнах Центральної Європи вже починається Друга світова війна. За таких умов питання покращення умов праці робітників відходить на другий план, а основним завданням стає випуск великої кількості військової техніки та зброї.

На підтвердження цього було прийнято Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1941 р. (рівно через рік після прийняття Указу, що встановив 8-годинний робочий день і 7-денний робочий тиждень) «Про режим робочого часу робітників та службовців у воєнний час» [14]. Оскільки більшість населення в цей період була зайнята в військовій промисловості, то Указ стосувався умов праці робітників цієї сфери. Зокрема, чергові та додаткові відпустки були замінені грошовою премією, а також передбачалася можливість залучення працівників із оборонних підприємств до надурочних робіт тривалістю від однієї до трьох годин.

М.Г. Александров зазначає, що трудове право після Другої світової війни потребувало реформації. У Радянському Союзі в умовах переходу до мирної праці втратили чинність низка указів, прийнятих за часів воєнних дій. Було відновлено чергові та додаткові відпустки для робітників і службовців [15, с. 132]. Такі кроки влади є цілком зрозумілими, адже потрібно було перелаштовувати економічні і соціально-трудова відносини на мирний лад. Політика демілітаризації повертала працівників, виснажених війною, до звичайної діяльності, тієї, яку вони виконували до приходу воєнного стану.

Держава веденням своєї політики дала зрозуміти, що потрібно виготовляти продукцію, необхідну за умов мирного існування, а також покращувала рівень організації праці задля покращення ефективності діяльності працівників та підприємств у цілому.

У 1946 р. Постановою Ради Міністрів СРСР створюється чергова комісія для підготовки Основ законодавства СРСР про працю, до роботи в якій залучаються М.Г. Александров, Я.І. Давидович, В.М. Догадов, А.Е. Пашерстник та ін., але її проект так і не був розглянутий. Між тим на 3-й сесії Верховної Ради СРСР зазначалося, що розробка Основ законодавства про працю є невідкладним заходом [16]. Кроки радянської влади з вдосконалення післявоєнного трудового законодавства були виправданими, однак факт того, що із залученням видатних правників до розробки комплексу законопроектів все ж не було затверджено відповідних законів, а навіть не було їх розглянуто, без сумнівно не пішов на користь розвитку радянського трудового права.

За рахунок механізму злагоджених дій радянського уряду з працівниками, поступово економічні показники союзних республік почали покращуватися, а разом з тим на підприємствах вводився семигодинний робочий день. Так, з кінця 1956 року було розпочато впровадження семигодинного робочого дня, для працівників, що вели підземні роботи – шестигодинного. Указ Президії Верховної Ради СРСР від 25 квітня 1956 року скасовував переведення та судове переслідування за прогул, встановлені ще в 1940 році [13, с. 34]. Важливим моментом є відведення законодавцем особливого статусу працівникам, зайнятим на шкідливих роботах. Водночас для працівників, що виконували підземні роботи, робочий час було скорочено до 6 годин, враховуючи небезпечність такої діяльності. Потенційно місячний робочий час працівника міг бути скорочений шляхом прогулів, покарання за які було суттєво пом'якшено.

9 червня 1956 року Україна ратифікувала Конвенцію № 47 «Про 40-годинний робочий тиждень» [17], яка була прийнята Міжнародною організацією праці ще в 1935 році, але не була чинною, оскільки для набрання чинності конвенцією необхідно, щоб її ратифікувало мінімум дві країни. Станом на 1956 рік дану Конвенцію ратифікувала лише Нова Зеландія. Тобто з 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 ігнорувалися і були закріплені в Україні з набуттям незалежності.

А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова наголошують, що з 1959 р. надаються додаткові пільги особам, що поєднують роботу з навчанням (оплачувані навчальні відпустки, додаткові дні для підготовки до занять та ін.) [2, с. 123]. Введенню таких норм сприяв розвиток освіти та науки в СРСР, вітчизняні науковці вважалися чи не найбільш продуктивними в світі. Варто додати також фактор постійного протистояння та порівняння СРСР з США, в якому наука та рівень освіченості населення займали провідне місце. Тому радянська влада намагалася підтримати та простимулювати працівників, які прагнули навчатися та студентів, які бажали працювати додатковими відпустками та більш зручним графіком роботи.

Зміни в трудовому законодавстві в 60-х роках ХХ ст. носили переважно прогресивний характер. З 1960 р. почався перехід на семи- і шестигодинний робочий день. Спроба проведення господарської реформи в середині 60-х років знайшла відображення і в трудовому законодавстві.

П'ятий період (1961–1991 рр.) становлення та розвитку правового регулювання робочого часу характеризується прийняттям найбільш вагомого у трудовому праві нормативно-правового акту – КЗпП 1971 року, який діє в нашій державі дотепер.

В 1967 р. була підвищена мінімальна заробітна плата, розширені пільги особам, які працюють в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях, введено п'ятиденний робочий тиждень, а тривалість оплачуваної щорічної відпустки робітників і службовців збільшена з 12 до 15 робочих днів [18, с. 44]. Таким чином, поступово, в післявоєнні роки тривалість робочого дня зменшувалася і в 60-х роках досягла шестигодинної позначки. Тяжкі та небезпечні умови праці також гідно оцінювалися і працівники зайняті, на таких роботах, отримували пільги у вигляді скорочення робочого дня та додаткових відпусток. Все це створило передумови для комплексного оновлення трудового законодавства, яке потрібно було закріпити та скомпонувати в окремому нормативному акті.

Так, 10 грудня 1971 року було прийнято новий Кодекс законів про працю [19], в якому комплексно закріплено всі основні норми щодо умов праці та відпочинку працівників. Зокрема, встановлювалася тривалість робочого часу, вище якої роботодавець не мав права використовувати працю робітника. Працівники віком від 16 до 18 років не мали права працювати більше, ніж 36 годин в тиждень, а з 15 до 16 років – вище 24 годин [19]. Зазначені норми стали показником підвищення гуманності суспільства і державної політики в цілому. На основі них регулювалися

трудові відносини, аж до набуття Україною незалежності, але все ж в період 80-х років, в часи «перебудови» було прийнято чимало нормативно-правових актів, які стосувалися і трудової сфери також. Враховуючи зарегульованість тогочасного законодавства більшість норм плинно змінювалася, а стабільності в законодавстві фактично не існувало.

Шостий період становлення і розвитку робочого часу (1991 р. – сьогодні) характеризує сучасні тенденції розвитку робочого часу в українському трудовому праві.

В 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 [20]. Оскільки право на працю та право на відпочинок історично є 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 чинному Кодексі законів про працю України, прийнятому ще за часів УРСР в 1971 році, встановлено чимало норм, що регулюють робочий час. Наприклад, в ст. 2 зазначається, обмеження робочого дня та робочого тижня правом працівника на відпочинок; ст. 13 наголошує, що у колективному договорі повинно бути визначено режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку [19].

Варто звернути увагу, що тривалість робочого часу перебуває в прямій залежності із тривалістю часу відпочинку, однак тривалість часу відпочинку, на мій погляд, є похідною від тривалості робочого часу. Все ж в наведених нормах робочий час згадується опосередковано, але в названому КЗпП є однойменна Глава, присвячена робочому часу.

В Главі IV вказано нормальну тривалість робочого часу – яка не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50), нормування робочого часу для специфічних категорій працівників (ст. 51), тривалість робочого часу напередодні вихідних, святкових днів та в нічний час (ст. 53, 54, 55) тощо [19]. В цілому ж чинний Кодекс 1971 року, незважаючи на численні редакції, потребує заміни з огляду на застарілість норм КЗпП та невідповідність його положень сучасним реаліям. Окремі українські законодавці таку заміну вже підготували як Трудовий кодекс України [21], проект якого ніяк не можуть затвердити у Верховній Раді, враховуючи численні розходження поглядів серед депутатів.

Отже, провівши детальний аналіз історичного розвитку робочого часу на теренах України, можна зазначити деякі характерні особливості, притаманні правовому регулюванню робочого часу.

Нинішній стан трудового законодавства у сфері правового регулювання робочого часу потребує реформування, оскільки з'являється все більше інноваційних форм зайнятості, які ще не передбачені українським законодавством. Регулювання робочого часу, на мою думку, повинно залежати не тільки від віку та специфіки діяльності працівника, але й від спрямованості діяльності на використання

інформаційних технологій та обробки даних. Я вважаю, що правове регулювання робочого часу в Україні має конкретні проблеми, які потребують залучення інноваційних підходів.

Література

1. Шурупова К.В. Правове регулювання робочого часу на підприємствах державного і приватного секторів економіки України: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / К.В. Шурупова. – Луганськ, 2010. – 22 с.; 2. Лушников А.М. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – Т. 1. – 879 с.; 3. Дж. Роджерс. История труда и заработной платы в Англии с XIII по XIX в. (пер. с английского) / Дж. Роджерс. – М., 2010. – 496 с.; 4. Всемирная история в 10 томах. – М.: Соцэкгиз, 1958. – Т. 5. – 782 с.; 5. Ольденбург С.С. Царствование императора Николая II: Т. 1: В 2-х ч. – Ч. 1: Самодержавное правление (1894–1904) / С.С. Ольденбург. – Белград: О-во распространения рус. нац. и патриот. лит., 1939. – 389 с.; 6. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И.Я. Киселев. – М., Норма. – 2001. – 369 с.; 7. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права; изд. 2-е доп. / Л.С. Таль. – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.; 8. СУ РСФСР. – 1918. – № 51. – Ст. 5824; 9. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства / О.Н. Волкова. – М.: ВЮЗИ, 1986. – С. 6–7; 10. Олійник О.М. Історія розвитку трудових відносин в 1918–1929 рр. та в роки незалежності України (порівняльний аспект) / О.М. Олійник // Международные конференции: Переяславская Рада: её историческое значение и перспективы развития восточнославянской цивилизации. – 2012. – С. 131–136; 11. СУ УССР. – 1922. – № 52. – ст. 751; 12. Процевский А.И. Нормирование рабочего времени и времени отдыха в КЗоТ РСФСР 1922 года / А.И. Процевский // Ученые записки ВЮЗИ. – 1974. – Т. XXXV. – С. 107–110; 13. Курс порівняльного трудового права: підручник; за ред. акад. А.Р. Мацюка / М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина. – Х.: НікаНова, 2011. – 980 с.; 14. О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время: Указ Президиума Верховного Совета СРСР от 26.06.1941 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4322.htm; 15. Советское трудовое право: учебник; под ред. Н.Г. Александрова / Н.Г. Александров, Г.В. Муцинов, А.А. Абрамова, А.Д. Зайкин. – М.: Юрид. Лит., 1972. – 567 с.; 16. Подготовка Основ законодательства СССР о труде // Правда. – 1947. – 26 февраля; 17. 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; 18. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. – М., 1986. – 215 с.; 19. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – С. 375; 20. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141; 21. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Текст законопроекту від 27.12.2014. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746