

ІСТОРИКО – ПРАВОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ:

ІСТОРИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Обушенко Наталія Миколаївна

*доктор юридичних наук, доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ*

Стаття висвітлює використання історико-правового дослідження, яке дозволило розкрити особливості становлення та розвитку трудового законодавства України. За результатами проведеного дослідження виокремлено основні етапи історичного розвитку системи трудового законодавства України.

Ключові слова: систематизація трудового законодавства, формування українського трудового законодавства, удосконалення трудового законодавства, соціально-економічна стабільність.

ИСТОРИКО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

Статья освещает использование историко-правового исследования, которое позволило раскрыть особенности становления и развития трудового законодательства Украины. По результатам проведенного исследования выделены основные этапы исторического развития трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: систематизация трудового законодательства, формирование украинского трудового законодательства, усовершенствование трудового законодательства, социально-экономическая стабильность.

HISTORICAL AND LEGAL STUDY OF LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

The article covers the use of historical and legal research, which revealed the peculiarities of the formation and development of labor legislation of Ukraine. According to the results of the study, the main stages of the historical development of the system of labor legislation of Ukraine are identified.

Keywords: systematization of labor legislation, formation of Ukrainian labor legislation, improvement of labor legislation, socio-economic stability.

Постановка проблеми.

Сучасні соціально-економічні та політичні умови, які склались у нашій країні, а також виникнення нових професій і підвищення трудової мобільності громадян вимагають від законодавця пошуку нових засобів для врегулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Одним із таких засобів є систематизація трудового законодавства, адже сьогодні Україна – мало не єдина посткомуністична країна, яка користується Кодексом законів про працю, ухваленим ще у 1971 р. Незважаючи на те, що до вказаного нормативно-правового акта протягом п'ятдесяти років було внесено низку змін і доповнень, у ньому залишається чимала кількість прогалин, адже більшість його норм є застарілими

й такими, що не відповідають наявним реаліям. Втім, перш ніж переходити безпосередньо до аналізу напрямків удосконалення трудового законодавства, окрему увагу слід приділити історії його становлення та розвитку.

Мета даної статті дослідити та висвітлити історію становлення та розвитку трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Якщо розглядати становлення трудового законодавства нашої держави, то важливим історичним періодом цього процесу є регулювання трудових відносин за часів Київської Русі (IX–XII століття). Правова система Київської Русі, в тому числі і трудове законодавство, спиралася на східнослов'янські правові традиції – звичаєве право.

За таких умов першоджерелом трудового законодавства Київської Русі були звичаї, традиції, побутове й культурне багатство, що посідали провідне місце у свідомості суспільства і з часом набували ознак правових. Офіційними документами, що регулювали трудову діяльність на території Київської Русі, були спеціальні договори найму, які або мали чітко визначені часові межі, або втрачали свою чинність за умови виконання заданої роботи. Цей формат відносин регулювався виданим Ярославом Мудрим законом, що мав назву «Руська Правда». «Руська Правда» передбачала два види найманої праці – кабальну й повну. У разі кабальних відносин працівник зобов'язувався відпрацювати видані йому наперед грошові кошти протягом шести місяців. Якщо найманець відпрацьовував кабалу (грошові кошти) за встановлений часовий період, то він виходив зі статусу найманого працівника та холопства. В іншому випадку – довічне перебування у владі господаря. У разі «повної праці» можливість виходу з холопства унеможлиблювалася.

Таким чином, у період існування Київської Русі законодавче регулювання трудової діяльності працівників хоча формально й існувало, втім, реальних інструментів для захисту їх трудових прав так і не виникло. Однак слід указати, що спроби створити дієве трудове законодавство у сфері праці як рабів, так і найманих працівників усе ж таки здійснювались у межах, установлених цивільним правом.

Подальший процес формування трудового законодавства в усьому світі пов'язується із Французькою революцією 1848 р., результатом якої стали проголошення свободи праці, попиту та пропозиції робочої сили. Передумовою розвитку трудового законодавства є виникнення фабричного законодавства, а згодом і трудового права Англії, яке утворювалося під впливом соціальних чинників – реалізації потреби найманих працівників визначити та захистити свої трудові права і знизити рівень експлуатації їх праці [1, с. 11]. Останнє свідчить, що трудове законодавство формувалося з метою покращення трудових інтересів працівників. Варто

зазначити, що питання найму працівників тоді було сферою приватного цивільного права, а державне регулювання взаємовідносин «між працею і капіталом» було галуззю права адміністративного, що вказує на відсутність у той історичний період єдиної системи правового регулювання праці.

Що стосується безпосередньо трудового законодавства України, то на його становлення суттєво вплинули події 1861 р. (відміна кріпацтва), після яких відбулось значне вивільнення працівників, що призвело до збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці. Важливим джерелом тогочасного трудового законодавства України стали положення про «Фабрично-заводське законодавство», яке формувалося у період з 1882-го по 1903 роки.

Початок ХХ ст. у сфері трудового законодавства України відзначився розширенням сфери впливу фабричного законодавства (розділ про найману працю) на роботу працівників транспорту, підмайстрів та учнів. Значення цього законодавчого документу полягає у тому, що там уперше була здійснена систе-

матизація норм регулювання найманої праці та визначено основні професійні терміни, які в подальшому були покладені у підґрунтя понятійної системи трудового права. Розробка Статуту про промислову працю сприяла виокремленню основних інститутів фабрично-заводського законодавства, що задало тенденцію усунення прогалин і недоліків законодавства. Цей законодавчий проект відігравав ґрунтовну роль у становленні та розвитку трудового законодавства загалом та України зокрема.

Формування ж власне українського трудового законодавства пов'язується зі становленням нашої держави, зокрема з радянським періодом її історії. На початку існування СРСР було ухвалено перший Кодекс законів про працю (1918 р.), який здебільшого мав декларативний (описовий) характер, зокрема через відсутність контролю за його виконанням. Головне завдання Кодексу полягало у вирішенні питань «воєнного комунізму», за якого трудові відносини регулювалися загальними трудовими повинностями. Припинення дії кодексу пов'язано з появою но-

вої економічної політики держави (НЕП), що призвело до виникнення обмеженої приватної власності, яка анулювала трудову повинність як форму реалізації трудових відносин. Український трудовий кодекс тих часів (1918–1929 рр.) містив такі положення: восьмигодинний робочий день і щотижневий відпочинок (42 години); відсутність нічних змін, крім певних галузей народного господарства; заборона на використання праці підлітків до 16 років та надання спеціального робочого графіку для них – робочий день мав становити для них не більше шести годин; обмеження жіночої праці на шкідливих роботах; запровадження декретних відпусток; створення бірж праці, запровадження державної страхової системи робітників за рахунок підприємців, створення спеціальних судів для розгляду трудових спорів і виборної інспекції праці.

Слід зауважити, що головна увага у Кодексі 1918 р. зосереджувалася на охороні праці, реалізація якої була покладена на інспекцію праці, технічну інспекцію і представників санітарного нагляду; зокрема, це

було здійснення контролю за точним дотриманням правових норм кодексу (декретів, інструкцій і розпоряджень), що регулюють питання охорони праці і здоров'я працюючих.

У 1922 р. було розроблено й ухвалено новий Кодекс законів про працю, який був покликаний посилити якість та ефективність захисту трудових прав працівників. У зв'язку з політичними змінами 1924 р. в Україні розпочалася посиленна централізація державного управління, яка потребувала підвищення рівня трудової дисципліни.

Наступний етап становлення трудового законодавства України припадає на 30-ті роки, які характеризуються домінуванням загальносоюзного законодавства над республіканським, де регулювання здійснюється шляхом використання союзних нормативних актів, а з іншого боку, – дублюванням республіканським законодавством змісту загальносоюзних законодавчих актів. На початку 30-х років був переглянутий і доповнений Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. Зміни торкнулися таких положень: переведення робітників

промисловості та транспорту на семигодинний робочий день, переведення підприємств на безперервний робочий тиждень, введення системи «плаваючий вихідний день» (отримання вихідного дня у різні дні тижня) тощо. Нарахування заробітної плати визначалося професійною кваліфікацією робітника й фіксованими ставками або тарифними сітками; також було запроваджено такі основні форми оплати, як відрядна, почасова і преміальна [2, с. 102].

Чергові зміни у трудовому законодавстві України сталися з підписанням нової Конституції УРСР (1937 р.), де були встановлені нові положення організації праці. До них належали право кожного на працю та усунення загальної трудової повинності. Останнє свідчило про усунення експлуаторських класів та експлуатації людини в державі. Однак варто зазначити, що ці положення були реалізовані лише на папері, а на практиці були відсутні. Цей самий історичний період характеризується початком масових репресій і недотриманням трудових та інших прав громадян.

Таким чином, 1936–1938 рр. символізують нестабільність політичної сфери держави: з одного боку, відбувається номінальне встановлення конституційних прав і свобод громадян та законодавчих гарантій їх реалізації, а з іншого – відсутність забезпечення цих норм (жорсткі умови праці та суворе дотримання трудової дисципліни). Останнє сприяло регресії професійної сфери держави [3, с.14].

Із метою зміцнення трудової дисципліни 20 грудня 1938 р. згідно з Постановою РНК СРСР були створені трудові книжки, головна мета яких полягала в обліку робітників і службовців у всіх державних і кооперативних підприємствах, установах та організаціях. Трудові книжки містили основні відомості про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, вік, освіту і професію та загальні відмітки про його трудову діяльність (місце роботи, перехід з однієї установи до іншої та причини переходу, відзнаки та нагороди). Окремо зазначалася причина звільнення, яка співвідносилася з посиланням на статтю КЗпП (пункт), тобто мала від-

повідати певним положенням закону [4, с. 10].

Вагомо на становлення та розвиток трудового законодавства України вплинув період Великої Вітчизняної війни, який активізував тенденції в бік погіршення становища працівників. Трудова повинність використовувалась для виконання будівельних робіт на оборонних спорудах, заготівлі палива, охорони шляхів сполучення, зв'язку, електростанцій та інших важливих об'єктів, що мали оборонне значення. Трудова повинність поширювалась на чоловіків від 16 до 55 років, а жінок від 16 до 50 років» [5, с. 376]. Мобілізація була обов'язком для всього працездатного населення, ухилення від якого каралося суворо – притягненням до кримінальної відповідальності. Водночас пріоритетним завданням також залишалось посилення трудової дисципліни (подвійна відповідальність за самовільне звільнення робітників). Суворо каралися, особливо в умовах війни, прогули без поважних причин.

Настання мирного часу (закінчення війни) створило всі умови для ефективної праці та

відмови від способів регулювання трудових відносин воєнного часу. Прикладом цього є скасування трудової мобілізації та встановлення процесу організованого набору робочої сили на підставі договорів між роботодавцем і працівником, ліквідація щоденних тригодинних понаднормових робіт, відновлення запланованих та додаткових відпусток і виплата відпускних, які не були реалізовані у воєнний період.

Наступний етап становлення сучасного трудового законодавства пов'язано з рішенням Президії Верховної Ради СРСР від 08.03.1956 про впровадження скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні на дві години. З 1958 р. видано указ про встановлення семигодинного робочого дня, за яким функціонувала більша частина підприємств та установ. У цей період було встановлено тимчасове пом'якшення норм трудового законодавства [6, с. 42].

Узагальнюючи вищевикладений матеріал, можна зробити висновок, що у період повоєнних часів і до початку 70-х років трудове законодавство перебувало у процесі постійного

розвитку й удосконалення в унісон економіко-соціальним потребам тодішнього суспільства. Упровадження певних трудових норм (восьмигодинного робочого дня), введення обов'язкового медичного огляду тощо є основним базисом сучасного трудового законодавства України.

На початку 70-х років було створено новий Кодекс законів про працю УРСР, базисом для якого слугували раніше розроблені та перевірені на практиці положення. У цьому випадку йдеться про участь працівників у функціонуванні виробництва, матеріальну винагороду та робочий час. Реформування законодавства торкнулося юридичних гарантій прав робітників, зокрема визначення обов'язків роботодавця та працівника в процесі укладання трудового договору, який може мати усну або письмову форму. Працевлаштування підтверджується виданням наказу (розпорядження) підприємством із подальшим ознайомленням працівника з ним під розписку. Такий спосіб прийому на роботу (підписання трудового договору) вперше було визнано офіційним допущенням до

роботи незалежно від того, чи був процес працевлаштування оформлений належним чином. Нововведенням трудового законодавства стало створення положення, згідно з яким підприємство не має права відмовити в укладанні трудового договору працівникові, переведеному з іншої установи за згодою між керівниками підприємств [7, с. 120].

Кодекс законів про працю (КЗпП) цього періоду містив перелік обов'язків керівництва підприємств у сфері матеріального розрахунку робітника, що звільняється (статті 36, 38, 39 та ін.). У КЗпП містився розділ, де зазначалися термін проведення розрахунку і законодавчі наслідки затримки розрахунку з вини адміністрації. Реформовані були положення про обмеження залучення до нічних робіт окремих категорій працівників (ст. 48), про неповний робочий час (ст. 49), про змінну роботу (ст. 52) і про залучення працівників до понаднормових робіт [8].

Розробка Основ законодавства про працю та певні нововведення у сфері трудового законодавства сприяли появі «Положення про поря-

док розгляду трудових спорів» від 24.05.1974. Суть цього нормативного акта полягала у розширенні сфери впливу профспілок під час вирішення трудових спорів [9, с. 44].

Період «перебудови» (1985–1991 рр.) в історії нашої держави обумовив необхідність змін у трудовому законодавстві, що призвело до створення нового порядку розробки й укладення колективних договорів. Було ліквідовано низку законодавчих обмежень, визначено тривалість випробувального терміну під час прийому – за згодою сторін трудового договору. Були розроблені й ухвалені нові закони СРСР «Про власність у СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР» тощо. В українському трудовому законодавстві було продубльовано закони «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» [10, с. 8].

Лютий 1986 р. характеризується початком процесу демократизації трудового права та розробкою законодавства відповідно до потреб ринкової економіки, що анулювала

застарілі норми і положення, а також затвердженням інновацій у сфері трудової дисципліни [11, с. 39].

Таким чином, КЗпП України 1971 р. став базисом для розвитку сучасного трудового законодавства країни, оскільки воно мало вже сформовані інститути трудового права, які містили основні гарантії трудових прав та інтересів представників трудових правовідносин, які є дієвими і досі [12, с. 69].

Новий етап розвитку трудового законодавства України починається з 1991 р., коли наша країна була визнана незалежною державою. Відтоді у КЗпП було внесено понад 100 змін, які були обумовлені переходом України до ринкової економіки, що потребувало домінування договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Однак при цьому слід зауважити, що реальних і дієвих механізмів реалізації договірного регулювання праці на початку дев'яностих років ХХ ст. створено так і не було.

Узагальнюючи весь викладений матеріал, маємо можливість виділити такі основні

етапи історичного розвитку системи трудового законодавства України:

1) перший період – часи існування стародавніх держав, коли почали виникати перші законодавчі форми регулювання праці, однак при цьому більшість із них мала суто формальний характер;

2) другий період (IX–XIII століття) – охоплює часи існування Київської Русі, коли було ухвалено перший універсальний нормативно-правовий акт – «Руську Правду», покликаний, серед іншого, врегулювати трудові відносини з найманими працівниками, разом із тим реального механізму захисту прав працівників тоді створено не було;

3) третій період (1721–1917 рр.) – період існування Російської Імперії, протягом якого трудове законодавство особливо активно починає розвиватись з 1861 р. після скасування кріпосного права; тоді відбувається розвиток так званого «фабрично-заводського законодавства», ухвалюється ціла низка законодавчих актів, спрямованих на покращення захисту трудових прав працівників;

4) четвертий період (період існування СРСР з 1917 по 1991 рр.), який умовно можна поділити на п'ять підетапів:

а) 1918–1921 рр. – відзначається розробкою та затвердженням першого Кодексу законів про працю як законодавчої форми врегулювання трудових відносин, однак цей кодекс мав низку певних недоліків, а норми трудового законодавства мали формальний (декларативний) характер;

б) 1922–1939 рр. – створення другого Кодексу законів про працю, що має прогресивний характер для тих часів; у цей історичний період закладаються основи для оформлення трудового договору;

в) 1940–1945 рр. – припадає на часи Великої Вітчизняної війни, через що розвиток трудового законодавства характеризується його погіршенням, оскільки було значно посилено вимоги до дисципліни праці та санкцій за її порушення;

г) 1945–1970 рр. – повоєнні часи: відновлюються трудові права робітників, відбуваються поступове оновлення та вдосконалення трудового законодавства;

г) 1971–1990 рр. – відзначається затвердженням третього Кодексу законів про працю, результатом якого є створення основи системи трудового законодавства сучасної України;

5) п'ятий етап (з 1991 р. і дотепер) – трудове законодавство України зазнає значних змін (понад 100 змін), відбувається посилення значення локального регулювання трудових правовідносин; соціально-політичні та економічні зміни вимагають пошуку нових підходів до регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин; з початку двохтисячних років починається розробка Трудового кодексу, однак суттєвих зрушень так зроблено і не було.

Бібліографічні посилання

1. Дмитренко Ю. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. С. 11.
2. Пастухов В. П. Радянське трудове право. Київ : Радянська школа, 1989. 205 с.
3. Чанишева Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України. Право України. 1999. № 9. С. 13–19.
4. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособ. Харьков : Консум, 2006. 400 с.
5. Музиченко П. П. Історія держави і права України : навч. посіб. 6-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2007. 560 с.
6. Абрамова О. В. Советское трудовое право. М.: Высшая школа, 1988. 420 с.
7. Трудове право України / за ред. Н. Б. Болотіної і Г. І. Чанишевої. Київ : Т-во «Знання», 2000. 564 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: новые источники. Государство и право. 1996. № 1. С. 43–52.
10. Погорілко В. Ф. Радянське трудове право : навч. посіб. Київ : Політвидав України, 1984. 408 с.
11. Гончаров Г. Ю. Історія становлення та розвитку інституту дисципліни праці. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2014. № 10–1; т. 2. С. 38–40.
12. Обушенко Н. М. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР. Південноукраїнський правничий часопис. 2019. № 4. С. 67–71.