

УДК 349.2

*Л. В. Могілевський**кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ ПІСЛЯ РОЗПАДУ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ

Праця посідає ключове місце в діяльності кожної людини, так як вона є одним із основних засобів задоволення останньою своїх соціально-економічних, фізичних і духовних потреб та інтересів. Саме тому кожна сучасна демократична держава приділяє значну увагу питанням правового забезпечення трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Це повною мірою стосується й України, у системі трудового права якої сьогодні існує низка проблем, що потребують конструктивного вирішення. На шляху вдосконалення системи трудового права, як, власне кажучи, і будь-якої іншої правової галузі, дуже важливо проаналізувати історичний досвід її становлення. Із цього приводу варто навести думку А.І. Шебанова: «Історико-правові дослідження вчених-правників, які торкаються причин виникнення, сутності й призначення законодавчого регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, а також тенденцій його розвитку протягом майже столітнього періоду, стали науковою базою для основоположного висновку про самостійність галузі трудового права в національній правовій системі» [1, с. 8].

Історико-правовому аналізу розвитку і становлення трудового права України приділяли увагу у своїх наукових дослідженнях такі вчені, як С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова, П.П. Музиченко, А.Г. Бірюкова, Ю.П. Дмитренко, О.І. Кисельова, А.В. Семенова, Я.А. Одовічена та інші. Учені наголошували, що саме після розпаду Російської імперії починається активний розвиток трудового права.

Саме тому мета статті – дослідити, як розвивалась система трудового права України після розпаду Російської імперії.

Після розпаду Російської імперії важливим етапом розвитку трудового права стало створення єдиного кодифікованого джерела права, яке б об'єднало всі нормативні акти, що регулювали різні види найманої праці, та слугувало б основою регулювання особливої групи відносин – трудових. Саме таким кодифікованим актом став Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) 1918 р. [2]. Прийняття зазначеного Кодексу мало позитивний вплив на регулювання трудових відносин, зокрема в ньому вперше було закріплено загальнотеоретичне розуміння трудового права. Проте, окрім позитивних моментів, КЗпП мав і негативні сторони, а саме: по-перше, більшість

його норм не були нічим підкріплені й мали здебільшого лише формальний характер; по-друге, він не гарантував кардинального покращення становища робітників, а навіть, навпаки, погіршував (наприклад, за часів проведення політики воєнного комунізму вводилася загальна трудова повинність).

Після закінчення громадянської війни головною формою залучення громадян до праці залишалась обов'язкова трудова повинність. Із введенням непу відчувався поступовий перехід до договірних основ у трудових відносинах. Приймається низка нормативно-правових актів, які мали на меті врегулювання трудових відносин у нових умовах суспільно-політичного розвитку, зокрема більше уваги приділялося питанням організації праці, її оплаті й охороні. У зв'язку з цим виникла необхідність у розробці і прийнятті нового КЗпП. Проект КЗпП УРСР розроблявся паралельно з КЗпП РСФРР у повній відповідності з ним. Ці кодекси навіть у дію були введені одночасно – 15 листопада 1922 р. [3, с. 16].

КЗпП 1922 р. мав ще більш прогресивний характер. Багато дослідників наголошують на тому, що на той час він був чи не кращим у Європі. Характерною рисою цього Кодексу є повернення договірної складової в трудові відносини, поєднання диспозитивних методів з імперативними. Так, у зазначеному нормативно-правовому акті не встановлювалися чіткі межі заробітної плати, робочого часу чи часу відпочинку, встановлювалися лише межі, які учасники трудових відносин не могли порушувати. Вони мали забезпечувати задоволення інтересів як робітників, так і їхніх роботодавців [4, с. 63].

Запровадження командно-адміністративної системи в 30-х рр. ХХ ст. здійснювалося, як зазначає І.Я. Кисильов, у чотирьох основних напрямках: введення прямого державного примусу до праці під загрозою кримінальної відповідальності; збільшення покарання за порушення трудової дисципліни, випуск браку, недотримання технологічних нормативів; посилення централізації в регулюванні праці; погіршення умов праці, зниження рівня правових гарантій для працівників. Кожен із перерахованих напрямів регулювався великою кількістю спеціально прийнятих нормативних актів, які в сукупності сформували трудове право, що суттєво відрізнялося від трудового права попереднього періоду [2; 5, с. 51].

Отже, КЗпП 1922 р. діяв протягом майже 50 років і відіграв важливу роль у становленні трудового права України. Зокрема, важливим досягненням цього Кодексу стало те, що вперше на законодавчому рівні була закріплена глава, присвячена такому важливому інституту трудового права, як трудовий договір.

Наступним етапом розвитку трудового права став період Великої Вітчизняної війни, в цей час зміни були спрямовані в бік погіршення становища працівників. Із цього приводу в підручнику «Історія держави і права України» слушно зауважує П.П. Музиченко: «Потреби оборони призвели до необхідності введення трудових мобілізацій і трудової повинності. Трудовій мобілізації підлягало працездатне населення міст, із числа тих, хто не працював у державних установах і на підприємствах. Мобілізовані направлялись на важливі виробництва і будови за місцем проживання. 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. Вона поширювалась на чоловіків від 16 до 55 років, а жінок – від 16 до 50 років [6].

Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників і службовців на період війни» від 26 червня 1941 р. директорам підприємств дозволялося встановлювати обов'язкові понаднормові роботи тривалістю до 3 годин у день. Згідно з указами від 9 квітня 1942 р. і 9 січня 1943 р. скасовувалися чергові та додаткові відпустки, їх було замінено грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово призупинена. Відпустка надавалась тільки підліткам до 16 років. Поряд із заохоченням добросовісних працівників збільшувалося застосування примусових заходів до порушників трудової дисципліни. За низку порушень трудової дисципліни поряд із дисциплінарною відповідальністю застосовувалась кримінальна [6, с. 376].

Після Другої світової війни міцно закріплюється термін «трудова право». Воно регулювало використання особою своєї здатності до праці, незалежно від того, в якій галузі господарства ця особа погодилася виконувати роботу і яку саме роботу: службовця чи робітника (за неформальною класифікацією законодавства розвинутих країн – «білі» та «сині комірці»). Термін «трудова право» виявився досить удалим, бо в ньому чітко й точно відбивається основний зміст регламентованих ним відносин – відносин у сфері праці [7, с. 12].

У цей же час поступово умови праці почали поліпшуватись. Зокрема, були скасовані щоденні тригодинні надурочні роботи; із 30 червня 1945 р. відновлюються чергові та додаткові відпустки,

розпочинається видача грошової компенсації за відпустки, які не були використані в період війни. Після смерті І. Сталіна відбувається подальша демократизація трудового законодавства. Із 1957 р. було відновлено право робітника звільнитися з роботи за власним бажанням, попередивши про це адміністрацію за два тижні до зазначеного ним терміну залишення роботи. 13 грудня 1956 р. Президія Верховної Ради СРСР видає Указ «Про посилення охорони праці підлітків», яким заборонялося приймати на роботу підлітків, яким не виповнилося 16 років. Відповідні зміни були внесені до КЗпП УРСР [4, с. 64]. Далі норми трудового права постійно вдосконалювались відповідно до потреб тогочасного суспільства, зокрема здійснювалося подальше розширення гарантій трудових прав громадян, застосування восьмигодинного робочого дня, запровадження обов'язкового медичного огляду, вживання заходів щодо охорони праці жінок і матерів, які мають дітей віком до одного року, тощо.

Наступним етапом розвитку трудового права України стало прийняття 15 липня 1970 р. Верховною Радою СРСР Основ законодавства Союзу СРСР і союзних республік про працю, що вступили в дію з 1 січня 1971 р. Після затвердження цього кодифікованого нормативно-правового акта в союзних республіках, зокрема й на Україні, було прийнято новий КЗпП Української РСР, який був уведений у дію 1 липня 1972 р. законом Верховної Ради Української РСР від 10 грудня 1971 р. [2, с. 34]. Як відзначає А.Г. Бірюкова, крім того, у Кодексі були збережені положення, перевірені багаторічною практикою, зокрема про участь робітників і службовців в управлінні виробництвом, про матеріальне стимулювання, робочий час. Були закріплені нові юридичні гарантії прав робітників і службовців [8, с. 117]. У свою чергу, Я.А. Одовічена зазначає, що норми КЗпП УРСР практично дублювали та конкретизували норми Основ, але, незважаючи на це, значно поліпшували правове становище працівника. Серед досягнень Кодексу 1971 р. – введення нової термінології: «працівник», «роботодавець», «спеціальність», детальніше регулювалися відносини, що входять до інституту трудового договору, охорони праці, а також особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх), відбулося вдосконалення підінституту переведення на іншу роботу, хоча самого визначення поняття «переведення» законодавство не давало, як і не дає його сьогодні [2, с. 35].

У зв'язку з появою Основ законодавства про працю було прийнято нове Положення про порядок розгляду трудових спорів від 24 травня 1974 р. У цьому Положенні значно розширюються права профспілок під час розгляду трудових спорів.

12 серпня 1983 р. Президія Верховної Ради СРСР прийняла указ про внесення змін до трудового законодавства. Зазначені зміни були спрямовані передусім на зміцнення трудової дисципліни, що було характерним для командно-адміністративної системи. Знову почалось багато зловживань у сфері прав людини, що, звичайно, не покращувало продуктивність праці та не підвищувало зацікавленість працівників у якості роботи [9, с. 29].

Отже, як слушно відзначають Є.Б. Хохлов, С.П. Маврін та інші, до кінця ХХ століття почала складатися система трудового права, спрямована на регулювання праці окремих категорій працівників, насамперед дітей і жінок. Як правило, норми цього законодавства зводилися до обмеження (нормування) тривалості робочого часу, а також до заборони застосування дитячої й жіночої праці на окремих роботах [10, с. 31].

Отже, прийняття КЗпП України від 10 грудня 1971 р. стало ключовим моментом у розвитку сучасного трудового права України, адже вказаний нормативно-правовий є дійсним до сих пір. Протягом двадцяти років до зазначеного Кодексу суттєвих змін унесено не було, а подальше його вдосконалення тісно пов'язане з розпадом Союзу Радянських Соціалістичних республік.

Із проголошенням Україною незалежності в 1991 р. починається новий важливий етап становлення трудового права нашої країни. Протягом восьми років до чинного законодавства України про працю було внесено більше як 100 змін, що були пов'язані з переходом нашої держави до ринкової економіки, реалії якої об'єктивно зумовлювали необхідність пріоритету договірного регулювання суспільних відносин щодо використання найманої праці. Водночас динаміка розвитку використання найманої праці переконливо показала, що ці відносини не можуть регулюватися виключно в договірному порядку, як це існувало в певні історичні епохи. У сучасних умовах від держави вимагається створення відповідного правового поля, в межах і на засадах якого мають відбуватися відносини з використання найманої праці, а також інші тісно пов'язані з ними відносини. І для цього насамперед необхідно чітко і змістовно визначити правове становище учасників цих відносин.

Основними досягненнями цього періоду є те, що зміни до КЗпП України після 1991 р. були спрямовані на обмеження централізованого впливу в регулюванні трудових правовідносин. На цьому етапі відбувається поєднання централізованого та локального способів правового регулювання трудових відносин, що виявилось в усіх інститутах трудового права й, зокрема, в інституті трудового договору.

Справедливим буде зауважити, що розвиток трудового права відбувається й по теперішній

час. Із цього приводу у своєму дослідженні слушно відмічають О.І. Кисельова та А.В. Семенова: «На сьогодні трудові відносини є явищем, яке містить у собі набагато більше, ніж за часів існування СРСР, коли однією зі сторін трудових відносин фактично була держава, яка могла гарантувати велику кількість прав та переваг для працівників. У зв'язку з переходом до ринкової економіки нині відносини між працівником і роботодавцем почали поступово зміщуватися в площину приватного права» [4, с. 64]. Вони відзначають, що, наприклад, фізична особа як роботодавець може не мати змоги виконати всі умови, встановлені трудовим законодавством, через недостатність матеріальної бази, яка є в держави. Також з'явилася велика кількість нетипових форм зайнятості, наприклад фриланс, дистанційна робота, аутсорсинг тощо, і чинне трудове законодавство не досить удає здійснює їх урегулювання [4, с. 65].

Отже, для того щоб відповідати реаліям і нагальним потребам суспільного життя трудове право, як і будь-яка інша правова галузь, має постійно розвиватися й удосконалюватися. Підсумовуючи все вищевказане в дослідженні, варто зазначити, що розвиток трудового права в Україні умовно можна поділити на такі етапи:

– перший період – 1917–1921 рр., характеризується прийняттям першого Кодексу законів про працю, в якому були здійснено спроби законодавчо врегулювати трудові відносини. Проте зазначений Кодекс мав низку недоліків, а норми трудового права мали значною мірою формальний, декларативний характер;

– другий період – 1922–1939 рр., прийняття другого Кодексу законів про працю, який на той період часу був досить прогресивним і більш змістовно врегулював трудові відносини, зокрема були зроблені важливі кроки в закріпленні такого інституту трудового права, як трудовий договір;

– третій період – 1940–1945 рр., на розвиток трудового права суттєво вплинула Велика Вітчизняна війна. Цей період характеризується погіршенням правового становища найманих працівників;

– четвертий період – 1945–1970 рр., відбувається поступове відновлення трудових прав працівників, а законодавство про працю постійно вдосконалюється, активно використовується поняття «трудове право»;

– п'ятий період – 1971–1990 рр., прийняття третього Кодексу законів про працю, характеризується становленням сучасного розуміння сутності поняття «трудове право»;

– шостий період – 1991 – 2015 рр., розвиток трудового права пов'язаний зі становлення незалежної держави України, в Кодекс законів про працю України було внесено понад 100 змін.

Література

1. Шебанова А.И. Трудовое право и его значение в российской правовой системе / А.И. Шебанова // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Л. : Вид-во СНУ, 2000. – № 1 (2). – С. 8–20.
2. Одовічена Я.А. Исторична зумовленість змісту трудового договору / Я.А. Одовічена // Науковий вісник Чернівецького університету. Серія «Правознавство». – 2013. – Вип. 660. – С. 33–37.
3. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
4. Кисельова О.І. Историчні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасному розвитку трудових відносин в Україні / О.І. Кисельова, А.В. Семенова // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2014. – Т. 27 (66). – № 4. – С. 60–67.
5. Кисилев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : [учебник] / И.Я. Кисилев, А.М. Лушников ; под ред. М.В. Лушниковой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2008. – 608 с.
6. Музиченко П.П. Історія держави і права України : [навч. посіб.] / П.П. Музиченко. – 6-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2007. – 471 с.
7. Теліпко В.Е. Трудове право України : [навч. посіб.] / В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова ; за заг. ред. В.Е. Теліпко. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
8. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А.Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113–118.
9. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
10. Трудовое право России : [учебник] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2002. – 560 с.

Анотація

Могилевський Л. В. Формування системи трудового права України після розпаду Російської імперії. – Стаття.

У статті на основі наукових поглядів учених до-

сліджено історичні етапи становлення трудового права України. Наголошено, що розвиток трудового права України в сучасному його розумінні розпочався саме після розпаду Російської імперії. З урахуванням наявних позицій учених щодо періодизації розвитку трудового права України було запропоновано власне бачення етапів становлення й розвитку трудового права.

Ключові слова: трудове право України, історико-правовий аналіз, розвиток, період, етапи становлення.

Аннотация

Могилевский Л. В. Формирование системы трудового права Украины после распада Российской империи. – Статья.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы исторические этапы становления трудового права Украины. Отмечено, что развитие трудового права Украины в современном его понимании началось именно после распада Российской империи. С учетом конструктивного анализа позиций ученых относительно периодизации развития трудового права Украины было предложено собственное видение этапов становления и развития трудового права.

Ключевые слова: трудовое право Украины, историко-правовой анализ, развитие, период, этапы становления.

Summary

Mohilevsky L. V. Formation of the system of labor law in Ukraine after the collapse of the Russian Empire. – Article.

The article, based on scientific views of scientists studied the historical stages of labor law in Ukraine. Emphasized that the development of labor law in Ukraine, in its modern sense began just after the collapse of the Russian Empire. Given the structural analysis of the positions of scientists about the periodization of labor law in Ukraine, was offered his own vision of the stages of formation and development of labor law in stages.

Key words: labor law Ukraine, historical and legal analysis, development, period, stages of formation.