

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК.349.22(045)

Кисельова О.І.

Сумський державний університет

Семенова А.В.

Сумський державний університет

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ЙОГО ВІДПОВІДНІСТЬ СУЧАСНОМУ РІВНЮ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Статтю присвячено дослідженню передумов формування та розвитку трудового законодавства України. У статті аналізуються особливості історичного розвитку галузі трудового права, що є надзвичайно важливим і необхідним для прогнозування шляхів і способів подальшого розвитку і вдосконалення сучасного трудового права України. Визначена періодизація етапів формування трудового законодавства України. Сформульовано пропозиції щодо необхідності реформування трудового законодавства та побудови нової концепції трудового права.

Ключові слова: *трудове право, трудове законодавство, галузь трудового права, трудові норми, трудові відносини, трудовий договір.*

Постановка проблеми. Трудове право є однією з провідних галузей права України, адже кожна особа на певному етапі свого життя вступає в трудові відносини. Проте сьогодні в умовах соціально-економічної кризи ми можемо спостерігати значну кількість порушень у цій сфері. Однією з причин цього, на нашу думку, є застарілість чинного трудового законодавства, яке не здатне ефективно регулювати трудові відносини на сучасному етапі їхнього розвитку.

Ми вважаємо, що для з'ясування природи сучасного трудового законодавства та причин його неефективності слід взяти до уваги історичний аспект його формування.

Ступінь наукової розробки проблеми. Вагомий внесок у дослідження зазначеної тематики зробили такі вчені, як О.М. Олійник, С.В. Венедіктов, С.В. Божко, В.М. Мельник, В.І. Щербина, О.В. Жадан, С.В. Вишновецька та інші.

Метою статті є дослідження загальних й особливих рис розвитку трудового законодавства, визначення окремих ідей щодо подальшого його реформування, враховуючи історію розвитку та сучасну ідеологію.

Виклад основного матеріалу. Як зазначає більшість дослідників, сама галузь трудового права на території України почала зароджуватися в капіталістичний період, коли через скасування кріпацтва в 1861 році та появу перших фабрик великого поширення почала набувати праця найманих робітників, а також виникла необхідність врегулювання їх відносин із наймачами.

Саме в той період трудові відносини регулювалися фактично нормами цивільного права. С.В. Венедіктов зазначає: «Вітчизняне дореволюційне цивільне законодавство було побудоване на римській класифікації договорів. Так, договір *location conduction operarum* був закріплений у цивільному уложенні як договір про особистий найм, згідно з яким одна особа набуває за винагороду право тимчасового користування послугами іншої особи» [3, с. 16].

Дослідники загалом виділяють два типи договорів у трудових відносинах того періоду, які, зважаючи на сучасну класифікацію, можна охарактеризувати як договори про надання послуг (підприємницькі договори) та власне трудові договори (робочі договори).

Проте С.В. Вишневецька зауважує: «Чинне в той період переважне регулювання відносин у трудовому процесі методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати працівників у такій мірі, яка мало чим відрізнялась від феодальних умов праці холопа» [4, с. 58].

Саме тому внаслідок розвитку відносин найманої праці, їхньої масовості та зростання незадоволеності робітників, через зловживання з боку наймачів, що могло призвести до катастрофічних наслідків, держава поступово починає втручатися у відносини капіталістів із найманими робітниками. Я.А. Одовічена зазначає: «Якщо проаналізувати закони, прийняті в кінці XIX ст., то можна сказати, що перевага в регулюванні трудових відносин все ж таки надавалася імперативному (публічному) способу. Наприклад, на державному рівні регулювалася охорона праці, праця в нічний час, праця малолітніх і жінок, максимальна тривалість робочого часу, підстави звільнення, регламентація штрафів тощо» [8, с. 34].

С.В. Венедіктов із цього приводу зауважує: «Саме в той час трудове право виокремилось як самостійна галузь із цивільного права, закріплюючи тим самим не відому йому сферу регулювання суспільних відносин стосовно охорони праці, соціального захисту працівників, дисципліни, оплати праці (точніше, реалізації людської здатності працювати), нормування робочого часу тощо» [3, с. 17].

Цікавою є думка радянського вченого професора В.М. Догадова, який у «Нарисах трудового права» обґрунтовує появу в дореволюційний період нормативних актів, що регулюють трудові відносини таким чином: «Поява законів про працю в капіталістичних країнах пояснюється, як ми бачимо, прагненням буржуазії вчасно зробленими вчинками заспокоїти робочий клас, призупинити бурхливе зростання робочого руху, що загрожує самому існуванню капіталістичного устрою. Таким чином, буржуазія створює трудове право у своїх класових інтересах із метою самозахисту в боротьбі з пролетаріатом. У цьому сенсі трудове право – таке ж класове буржуазне право, як і інші галузі права (кримінальне, цивільне, торговельне і т.д.) <...> Буржуазне трудове право відрізняється своїм компромісним, половинчастим характером. Буржуазна законодавча влада під час видання законів про охорону праці обмежується поступками, мінімально необхідними за такого співвідношення сил у класовій боротьбі. Але і ці мінімальні поступки буржуазія намагається за можливості знешкодити шляхом штучного реда-

гування законодавчих норм. Нерідко під зовнішнім виглядом поступків робочому класу вводяться положення, які на ділі призводять до ще більшої експлуатації робочого класу» [5, с. 10–11].

Ще одним вагомим етапом у формуванні законодавства про працю дослідники вважають прийняття Кодексу законів про працю РСФРР 1918 року, якому передував Декрет «Про восьмигодинний робочий день, тривалість і розподіл робочого часу» від 29 листопада 1917 року та інші нормативно-правові акти в цій галузі. Саме в цей час трудові відносини починають втрачати свій договірний характер і підлягають централізованому регулюванню.

Можна відмітити певні позитивні зрушення з появою зазначеного кодексу. О.М. Олійник наголошує: «Кодекс встановлював тривалість нормального робочого дня у вісім годин. Передбачалось скорочення робочого дня при роботі у 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. Значне місце в кодексі відводилось охороні праці» [9, с. 132].

Проте Кодекс законів про працю 1918 року зовсім не гарантував кардинального покращення положення робітників, а навіть навпаки. Так, відповідно до політики воєнного комунізму вводилася, наприклад, загальна трудова повинність. В.М. Догадов зауважує: «На все працездатне населення покладався обов'язок займатися тією чи іншою суспільно-корисною працею (трудова повинність у широкому сенсі). Прийняття на роботу повинно було здійснюватися не в порядку добровільної згоди між підприємцем та особою, що наймається, а в примусовому порядку, при цьому особа, що направлялася на роботу, не могла відмовитися від запропонованої роботи за своєю спеціальністю. Робітники були закріплені за місцем роботи: вони не мали права без поважної причини залишити місце роботи. Особи, не зайняті суспільно-корисною працею, примусово залучалися до виконання різноманітних громадських робіт, наприклад до заготівлі дров чи розчищення снігу» [5, с. 14].

Дослідники зазначають, що тоді Кодекс законів про працю 1918 року був доволі прогресивним, проте більшість його положень мали лише декларативний характер.

На початку 1921 року в Радянському Союзі починає запроваджуватися Нова економічна полі-

тика. У зв'язку з її проведенням виникає необхідність реформування трудового законодавства. Тому в 1922 році приймається новий Кодекс законів про працю УРСР, який був більш ліберальним, ніж попередній. Так, К.М. Варшавський наводить такі дані для порівняння Кодексів 1918 та 1922 років: «По діючому до нового К. Кодексу 1918 р. заробітна плата визначалася обов'язковим для всіх тарифом; навпаки, К. 1922 р. передбачає лише встановлення мінімуму заробітної плати і мінімальні ставки оплати надурочних робіт. Таким же чином К. 1918 р. твердо фіксував тривалість робочого дня, у той час, коли К. 1922 р. встановлює 8-годинний робочий день лише в якості максимуму, а колективні і трудові договори можуть встановлювати подальше скорочення робочого часу. Щодо строків виплати винагороди К. встановлює лише максимальні строки (не рідше, ніж кожні два тижні), але допускає і частішу виплату. Таким же чином К. встановлює лише мінімальну тривалість відпустки, але можливе і її подовження в порядку узгодження. Трудящі, «що тимчасово втратили працездатність, зберігають за собою місце <...> на строк не менше двох місяців», але можуть вигадати для себе і більші строки і т.д.» [2, с. 20].

Таким чином, можна сказати, що Кодекс законів про працю 1922 року 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 кодексі не встановлювалися чіткі межі заробітної плати, робочого часу чи часу відпочинку, встановлювалися лише межі, які учасники трудових відносин не могли порушувати. Ці межі мали забезпечувати задоволення інтересів як робітників, так і їхніх роботодавців.

Проте С.В. Венедіктов наголошує: «Надалі в законодавство про працю було внесено зміни, що ознаменували зворотній перехід до централізованого регулювання відносин у сфері праці без елементів договірної регламентації. У цей період у законодавство про працю було внесено зміни, що обмежували трудові права працівників. Зокрема, було встановлено кримінальну відповідальність за порушення працівниками своїх трудових обов'язків, а також введено заборону на звільнення за власним бажанням. Зазначені обмеження трудових прав діяли, починаючи з 1940 по 1956 рік, хоча і в більш пізній період існування радянського трудового права існували певні

суворі імперативи в правовому регулюванні трудових відносин» [3, с. 19].

Щодо погіршення прав працівників у воєнні роки П.П. Музиченко в підручнику «Історія держави і права України» зазначає: «Потреби оборони призвели до необхідності введення трудових мобілізацій і трудової повинності. Трудовій мобілізації підлягало працездатне населення міст, з 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. Трудова повинність поширювалась на чоловіків від 16 до 55 років, а жінок від 16 до 50 років. Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників і службовців на період війни» від 26 червня 1941 року директорам підприємств дозволялося встановлювати обов'язкові понаднормові роботи тривалістю до 3 годин у день. Згідно з указами від 9 квітня 1942 року і 9 січня 1943 року скасовувалися чергові та додаткові відпустки, їх було замінено грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово призупинена. Відпустка надавалася тільки підліткам до 16 років. Поряд із заохоченням добросовісних працівників росло застосування примусових заходів до порушників трудової дисципліни. За ряд порушень трудової дисципліни поряд із дисциплінарною відповідальністю застосовувалась кримінальна» [7, с. 376].

Щодо того, як поступово відбувалася реабілітація прав працівників на території України в повоєнні роки, пишуть Л.М. Товстопят та Л.В. Кузнецова: «Прийняті за період 1945–1958 рр. нормативні акти можна поділити на дві основні групи. До першої групи слід віднести норми, що містять скасування обмежувальних законів, які приймалися в післявоєнний час. Перш за все це стосується скасування кримінальної відповідальності за самовільне звільнення з підприємства, за прогул без поважної причини; скасування трудової мобілізації й повинності, відновлення системи організаційного набору на сільськогосподарські роботи та роботи громадської комісії з охорони праці, посилення охорони праці підлітків. Другу групу становлять норми, на підставі яких практично здійснювалося подальше розширення гарантій трудових прав громадян. Зокрема, застосування восьмигодинного робочого дня, запро-

вадження обов'язкового медичного огляду, вживання заходів щодо охорони праці жінок і матерів, які мають дітей віком до одного року, законодавче врегулювання трудових суперечок, а також запровадження державних пенсій» [10, с. 62].

Наступним етапом розвитку галузі трудового права на території України стало прийняття 5 липня 1970 року Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та Кодексу законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 року. Цей кодекс певною мірою покращував становище працівників у порівнянні з попереднім. Так, А.Г. Бірюкова наголошує: «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» [1, с. 117]. До цього кодексу упродовж двадцяти років також вносилися певні зміни, але він є чинним і на сьогоднішні.

Поки що останнім етапом у формуванні трудового законодавства є період часу, починаючи з 1991 року і до сьогодні. Він пов'язаний зі здобуттям Україною незалежності та демократичними змінами, що відбулися в житті суспільства, через що виникла потреба в реформуванні вітчизняного законодавства, а також із необхідністю узгодити положення трудового законодавства з положеннями Конституції України, що була прийнята 28 червня 1996 року. Так, від часу прийняття Кодексу законів про працю в 1971 році до нього було внесено більше сотні змін, було прийнято низку нових законів, що регулюють трудові відносини, проте докорінна реформа трудового законодавства все ще не відбулася, незважаючи на тривалу роботу фахівців над проектами нового Трудового кодексу України.

На нашу думку, основною проблемою в питанні щодо розробки нового трудового законодавства є формування власне нової концепції трудового права. Адже сучасне трудове право і трудове законодавство все ще несуть на собі відбиток марксистської ідеології, яка панувала в радянські часи й суттєво вплинула на формування законодавства в СРСР. Про це свідчить, зокрема, перша стаття чинного Кодексу законів про працю України, у якій сказано: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня

життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників» [6].

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. Слід зазначити, 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 фріланс, дистанційна робота, аутсорсинг тощо, і чинне трудове законодавство не досить вдало здійснює їхнє врегулювання.

Крім того, на сьогодні ми можемо спостерігати велику кількість порушень прав працівників: необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, необґрунтоване звільнення тощо. Часто порушуються права молодих та вагітних жінок. Незважаючи на всі законодавчі гарантії, не так просто влаштуватися на роботу молоді, яка не має досвіду роботи. Трудова діяльність провадиться неофіційно, що надалі позбавляє працівника права на пенсію, адже трудові відносини не оформлюються належним чином і єдиний соціальний внесок не сплачується. А також наявні проблеми з виплатою заробітних плат, порушенням встановлених норм робочого часу і часу відпочинку. Це свідчить про неефективність чинного Кодексу законів про працю України. Отже, незважаючи на велику кількість внесених змін до зазначеного кодексу, усе ще існує нагальна потреба в докорінному реформуванні трудового законодавства.

Таким чином, трудове законодавство на території сучасної України почало зароджуватися в середині XIX ст. Так, можна виділити сім етапів його становлення:

1. Друга половина XIX ст. – 1918 рік – скасування кріпацтва, поява фабрик і заводів, що стало причиною зародження трудових відносин у сучасному їх розумінні.

2. 1918–1922 роки – час дії прийнятого в 1918 році Кодексу законів про працю РСФРР (першого кодифікованого акту на території України, що регулював трудові відносини).

3. 1922–1941 роки – період, протягом якого був чинний Кодекс законів про працю УРСР, що був більш ліберальним та покращував становище працівників, порівняно з Кодексом РСФРР 1918 року.

4. 1941–1945 роки – період, що характеризується погіршенням становища працівників унаслідок воєнних дій.

5. 1945–1970 роки – поступове відновлення прав працівників.

6. 1970–1991 роки – прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та Кодексу законів про працю УРСР, який є чинним і нині.

7. 1991 рік – до сьогодні – внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю у зв'язку зі здобуттям Україною незалежності; прийняття нових законів, що регулюють трудові відносини.

Висновки. Як бачимо, основа трудового законодавства України була сформована ще за радянських часів і досі несе на собі відбиток марксист-

ської ідеології. А у зв'язку з трансформацією трудових відносин після переходу до ринкової економіки виникла необхідність його реформування, в основі якого має лежати нова концепція трудового права. Під час розробки зазначеної концепції, на нашу думку, слід приділити увагу досвіду минулих років, щоб проаналізувати позитивні та негативні моменти і не допустити останніх. Також слід звернути увагу на міжнародний досвід. Зважаючи на складність проведення соціальних експериментів та непередбачуваність їхніх наслідків, які можуть негативно вплинути на суспільство, використання міжнародного досвіду є оптимальним рішенням. Адже ми можемо проаналізувати реформи в галузі трудового права в закордонних країнах, починаючи з передумов їх проведення і аж до наслідків, і зробити висновки щодо доцільності проведення аналогічних реформ у нашій державі.

Список літератури:

1. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А.Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113–118.
2. Варшавський К.М. Трудовое право СССР : [учебник] / К.М. Варшавский. – Л. : Academia, 1924. – 180 с.
3. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. – К. : Алерта. – 2012. – 368 с.
4. Вишневецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишневецька // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2009. – № 1. – С. 57–61.
5. Догадов В.М. Очерки трудового права : [учеб. пособ.] / В.М. Догадов. – Л. : Прибой, 1927. – 163 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-08 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
7. Музиченко П.П. Історія держави і права України : [навч. посіб.] / П.П. Музиченко. – 6-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2007. – 471 с.
8. Одовічена Я.А. Історична зумовленість змісту трудового договору / Я.А. Одовічена // Науковий вісник Чернівецького університету. Серія «Правознавство». – 2013. – Вип. 660. — С. 33–37.
9. Олійник О.М. Історія розвитку трудових відносин у другій половині XIX – на початку XX ст. в Україні / О.М. Олійник // Історія та географія : збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. – 2013. – Вип. 48. – С. 54–58.
10. Товстопят Л.М. Історичний нарис становлення трудових правовідносин в Україні (1945–1960 рр.) / Л.М. Товстопят, Л.В. Кузнецова // Порівняльно-аналітичне право : електронне наукове видання. – 2014. – № 2. – С. 60–62.

ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО СООТВЕТСТВИЕ СОВРЕМЕННОМУ УРОВНЮ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

Статья посвящена исследованию предпосылок формирования и развития трудового законодательства Украины. В статье анализируются особенности исторического развития отрасли трудового права, что является чрезвычайно важным и необходимым для прогнозирования путей и способов дальнейшего развития и совершенствования современного трудового права Украины. Определена периодизация этапов формирования трудового законодательства Украины. Сформулированы предложения о необходимости реформирования трудового законодательства и построения новой концепции трудового права.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, отрасль трудового права, трудовые нормы, трудовые отношения, трудовой договор.

HISTORICAL PREREQUISITES OF FORMATION OF THE MODERN LABOR LEGISLATION AND ITS COMPLIANCE TO A MODERN LEVEL OF DEVELOPMENT OF THE LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Article is devoted to research of prerequisites of formation and development of the labor legislation of Ukraine. In article features of historical development of branch of the labor law that is extremely important and necessary for forecasting of ways and ways of further development and improvement of the modern labor law of Ukraine are analyzed. The periodization of stages of formation of the labor legislation of Ukraine is defined. The last stage of development of the labor legislation of Ukraine is in details analysed. This period is characterized by a large number of violations of the rights of workers, in particular it is unreasonable refusal in acceptance for work and unreasonable dismissal. The rights of young and pregnant women are often violated. Despite of all legislative guarantees, it isn't so simple to get a job youth which has no experience. Work is carried out informally that further deprives of the worker of the right for pension, after all the labor relations aren't made out properly and the uniform social contribution isn't paid. And also there are problems with payment of salaries, violation of the established norms of working hours and time of rest. It testifies to an inefficiency of the existing Code of laws on work. Therefore, despite of a large number of the made changes to it, still there is an urgent need for radical reforming of the labor legislation. In our opinion, the main problem in a question concerning development of the new labor legislation is formation of actually new concept of the labor law.

Key words: labor law, labor legislation, branch of the labor law, labor norms, labor relations, employment contract.