

ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ ДО ВЕЛИКОЇ ЖОВТНЕВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених розглянуто історію формування системи трудового права України до Великої Жовтневої революції. Наголошено на тому, що ключовою історичною передумовою для становлення трудового права в Україні та всьому світі стала Буржуазна революція, що відбулась у Франції в 1848 році. Зазначено, що в умовах відсутності української державності на всій території сучасної України діяло загальноімперське законодавство за збереження лише окремих норм права України, визначених і закріплених у законах Російської імперії.

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

В статье на основе анализа научных взглядов ученых рассмотрена история формирования системы трудового права Украины до Большой Октябрьской революции. Отмечено, что ключевой исторической предпосылкой для становления трудового права в Украине и во всем мире стала Буржуазная революция, произошедшая во Франции в 1848 году. Отмечено, что в условиях отсутствия украинской государственности на всей территории нынешней Украины действовало общееимперское законодательство при сохранении лишь отдельных норм права Украины, определенных и закреплённых в законах Российской империи.

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

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the history of the formation of the system of labor law of Ukraine to the great October Revolution was considered. It was emphasized that the bourgeois revolution that took place in France in 1848 was the key historical prerequisite for the establishment of labor law in Ukraine and throughout the world. It is noted that in the absence of Ukrainian statehood in the whole territory of present-day Ukraine there was a general-imperial law with the preservation of only certain norms of law of Ukraine, defined and enshrined in the laws of the Russian Empire.

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

Вступ. Трудове право є однією з провідних галузей національної системи права, адже саме воно регулює реалізацію людиною свого природного права на працю, завдяки якій вона забезпечує свої соціальні та фізичні потреби й інтереси. Сучасний стан трудового права України характеризується цілою низкою проблем, які не дають змогу його системі функціонувати з належним рівнем якості й ефективності та, відповідно, вимагають конструктивного вирішення. Однак перед тим, як звертатись безпосередньо до сьогоденних проблемних аспектів системи трудового права, варто розглянути ті історичні умови, у яких відбувались її становлення й розвиток. Це дасть нам змогу визначити ключові періоди формування системи трудового права та встановити притаманні їм особливості. Варто погодитись із Н.М. Крестовською, яка слушно зазначає, що проблема історичної періодизації є не тільки академічною: вивірена обґрунтована періодизація сама по собі несе потенціал нового знання про історичні, а також історико-правові явища [1, с. 78]. На важливість проведення історико-правових досліджень звертає увагу П.С. Берзін, вказуючи на те, що історія є своєрідною ланкою взаємопов'язаних та обумовлюючих одна одну подій. При цьому історія будь-якої науки має свою специфіку: кожен із сучасних авторів-дослідників знає лише окремі факти,

випадки й фрагменти, поєднання уламків яких дає змогу (йому або його нащадкам) «побудувати» власну версію мозаїки вчень [2].

Стан дослідження. Історико-правовому аналізу розвитку та становлення трудового права України присвячені праці таких авторів, як С.П. Маврина, Є.Б. Хохлов, В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова, П.П. Музиченко, А.Г. Бірюкова, Ю.П. Дмитренко, О.І. Кисельова, А.В. Семенова, Я.А. Одовіченна та інші. Однак науковці більш детальну увагу приділяли тому, як розвивалось трудове право після розпаду Російської імперії, не здійснюючи при цьому більш глибокий історичний аналіз.

Постановка завдання. Саме тому метою статті є дослідження процесу розвитку трудового права України після розпаду Російської імперії.

Результати дослідження. У юридичній літературі традиційно зазначається, що ключовою історичною передумовою для становлення трудового права стала Буржуазна революція, що відбулась у Франції в 1848 році. Робітники, усвідомивши себе як революційну силу, почали організовану боротьбу за свої права, прагнули зайняти певні позиції в економіці. Це забезпечувало радикальну перебудову всіх суспільних відносин. Під тиском революційних вимог трудящих держава, намагаючись знизити напруження класової боротьби, змушена була йти на певні поступки [3, с. 12]. Причому ці вчинки вона трактувала не як вимушені, а як соціальні гарантії для трудящих із метою послаблення їх намагань змінити своє становище в суспільстві [3, с. 12]. Саме боротьба трудящих за свої права сприяла виникненню двох тенденцій у сфері правового регулювання праці:

1) тенденції поступок, проведення під тиском вимог трудящих часткових реформ. Правові норми, що відображають цю тенденцію, створюють «соціальне законодавство», за максимальне розширення й точне дотримання якого вели боротьбу ліві партії та професійні спілки;

2) тенденції насильства, відмови держави від будь-яких вчинків, заперечення необхідності проведення реформ. Норми, що відображають цю тенденцію, одержали назву «антиробітниче законодавство». Воно має відкриту антидемократичну спрямованість на скасування раніше проведених поступок [3, с. 12].

Наприкінці XVIII ст. буржуазна революція у Франції, як зазначає В.Е. Теліпко, проголосила свободу праці, чим було забезпечено свободу попиту та продажу робочої сили. З моменту проголошення свободи праці трудові відносини склались без порушення інтересів буржуазії, оскільки працівник, залишившись без засобів виробництва, змушений був погоджуватись на запропоновані йому умови [4, с. 11]. При цьому формально «права й обов'язки» визначались угодою сторін, тому державу трудові відносини в той час не цікавили. За цих умов трудові відносини регулювалися лише за допомогою цивільного права. Договір найму, або, як його називав законодавець, «договір про найом послуг» (ст. 1779 Кодексу Наполеона), розглядався як звичайна цивільно-правова угода, предметом якої був особливий товар – робоча сила [4, с. 11].

У першій третині XIX ст. наймана праця стала панівною формою соціальної організації праці в провідній капіталістичній країні – Англії, а пізніше й у всій Західній Європі. Як приклад можна навести Англійський білль 1847 року про 10-годинний робочий день, який не лише надавав незначні реальні блага працівникам, а й був «перемогою принципу». Значна роль відводилась профспілкам, оскільки в той час жоден закон у сфері праці не ухвалювався мирним шляхом. Саме у зв'язку із цим трудове право традиційно характеризувалось як право охорони праці, саме в цьому вбачається його головна соціальна функція. У середині XIX ст. в європейських країнах були прийняті перші соціальні нормативно-правові акти, присвячені регулюванню трудових відносин, – так звані закони про обмеження робочого часу. Саме вони дали поштовх для формування нової галузі права – трудового, а відповідно, і нових правовідносин – трудових [4, с. 11].

Звісно, зазначені події значною мірою позначились також на тогочасній Російській імперії. Так, на початку XIX ст. швидкими темпами почала розвиватись промисловість. У 1825 році на українських землях налічувалося 649 промислових установ, а до 1861 року їх кількість зросла в 3,6 раза. Головного значення в промисловості того часу набули дві галузі – харчова та обробка тваринної сировини на експорт і на потреби промисловості [5]. Л.В. Маринич зауважує, що першим нормативним актом, який регулював відносини у сфері праці на території Російської імперії, є Положення «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом» 1835 року. Це положення складалося з 10 статей та зобов'язувало роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку у фабричному закладі. Проте зміст таких правил визначався господарями фабричних закладів самостійно, без будь-якого втручання з боку держави та за відсутності погодження з робітниками [5].

А після реформи 1861 року на території Російської імперії загалом та на українських землях зокрема формуються металургійна, паперова й вугільна галузі виробництва. Використання машин у промисловості приводить до зростання кількості вільнонайманих робітників [5].

Такий бурхливий розвиток підприємницької діяльності, зростання промислового виробництва викликали необхідність прийняття законів, спрямованих на регулювання трудових правовідносин. Зрозуміло, що в умовах відсутності української державності на всій території сучасної України діяло загальноімперське законодавство за збереження лише окремих норм права України, визначених і закріплених у законах Російської імперії [5].

Норми тогочасного законодавства не визначали зміст трудового договору, проте в науці трудового права дослідники вивчали сутність і зміст прав та обов'язків сторін договору. Л.С. Таль зазначав, що з другої половини XIX ст. стає помітною тенденція не тільки регламентувати обов'язки роботодавця, а й надавати їм публічно-правової повинності, від виконання якої він не може звільнитися за домовленістю з працівником [6, с. 6–9]. Автор переконаний, що таким чином підкреслювалась особлива природа трудового договору, де його зміст визначається несамоостійним характером праці, підпорядкуванням працівника господарській владі, внутрішньому розпорядку підприємства. Тобто ще на початковій стадії виникнення й розвитку трудового права як самостійної галузі права умови трудового договору теоретично можна поділити на такі, що визначаються в приватному порядку угодою сторін, та такі, що визначаються в публічному порядку нормами закону [6, с. 6–9].

Важливим історичним моментом для становлення трудового права України став період 1882–1903 років. У цей час було прийнято низку законів, які стали джерелом промислового або робочого права та отримали назву «фабрично-заводське законодавство». А оскільки більша частина України була під контролем Російської імперії, то дія цих законів поширювалась і на її територію. Змістовне дослідження вказаних законів здійснила Л.В. Маринич [5]. Автор наводить такий перелік нормативно-правових актів:

- Закон «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках та мануфактурах» від 1 червня 1882 року, який відкриває процес формування фабричного законодавства капіталістичного типу, одним із головних завдань якого була охорона праці дітей і жінок. Цей закон не тільки заборонив застосування праці дітей віком до 12 років на фабриках, заводах і мануфактурах, а й встановив спеціальні правила щодо охорони малолітніх віком від 12 до 15 років. Законом 1882 року були утворені фабричні інспекції чисельністю 20 чоловік, які перебували в підпорядкуванні міністра фінансів та спостерігали за дотриманням правил і заборон. За порушення власниками або керівниками фабрик правил у частині праці малолітніх була встановлена відповідальність у вигляді арешту або штрафу [4];

- Закон «Про шкільне навчання малолітніх, працюючих на фабриках, заводах та мануфактурах» від 12 червня 1884 року. Він рекомендував власникам фабрик, заводів і мануфактур відкривати при своїх підприємствах школи, порядок відвідування яких та програми викладання повинні були визначатись директорами народних училищ за згодою з фабричною інспекцією [4];

- Закон «Про заборону нічної праці неповнолітніх та жінок на фабриках, заводах і мануфактурах» від 3 червня 1885 року, що стосувався охорони праці. За його нормами не допускалося залучення жінок і підлітків, які не досягли 17 років, до нічної праці на бавовняних, полотняних та вовняних фабриках. Цей закон мав тимчасовий характер та запроваджував заборону нічної праці жінок і підлітків у вигляді досліду на 3 роки. Остаточне вирішення цього питання було відкладено аж до 1890 року [7];

- Закон «Про зміну постанови про працю малолітніх, підлітків та осіб жіночої статі на фабриках, заводах і мануфактурах та про розповсюдження правил про працю та навчання малолітніх у ремісничих закладах» від 24 квітня 1890 року, який розширив можливості застосування праці малолітніх, у тому числі в нічний час, святкові й вихідні дні, а також допускав випадки нічної праці для жінок [7];

- Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської та гірничої промисловості» від 2 червня 1897 року, що поклав початок регламентації робочого часу та часу відпочинку для робітників найманої праці [8];

- Закон «Про запровадження старост у промислових підприємствах» від 10 червня 1903 року, що запроваджував зачатки профспілкової організації – посади представників робітників, тобто фабричних старост, які виконували роль посередника між робітниками й адміністрацією та представляли робітників у їх відносинах із владою [7].

Є.Б. Хохлов зазначає, що на початку ХХ ст. вже йшлося про те, щоб фабричне законодавство, яке являє собою найбільш розвинену частину законодавства про найману працю, застосовувати за межами промисловості (поширити на працівників транспорту, підмайстрів та учнів) [9, с. 121]. Початок цьому процесу, як вважає Я.О. Одовічена, був покладений прийняттям у 1913 році Статуту про промислову працю, що містив норми фабрично-заводського законодавства та гірничопромислового та входив до частини 2 тому XI Зводу законів. Значення цього статуту досить важливе, оскільки це перший акт, у якому було здійснено систематизацію норм, що регулювали найману працю. У Статуті про промислову працю використовувалися спеціальні терміни, які лягли в основу понятійної системи трудового права: «заробітна плата», «робочий час», «правила внутрішнього розпорядку» тощо. Було виділено основні інститути фабрично-заводського законодавства, що мало важливе значення для виявлення й усунення прогалин і недоліків законодавства. Незважаючи на певну недосконалість цього нормативного акта, не можна не відзначити його фундаментальне значення для виникнення та розвитку трудового права як галузі [10, с. 33].

Отже, ми згодні з Я.А. Одовіченою в тому, що якщо проаналізувати закони, прийняті наприкінці ХІХ ст., то можна стверджувати, що перевага в регулюванні трудових відносин надавалась усе-таки імперативному (публічному) способу. Наприклад, на державному рівні регулювалась охорона праці, праця в нічний час, праця малолітніх і жінок, максимальна тривалість робочого часу, підстави звільнення, регламентація штрафів тощо [10, с. 34].

У цей період розвиток трудового права був тісно пов'язаний зі становленням промисловості. Було створено фактичну та юридичну основу (підґрунтя) для виникнення нової галузі права, а саме трудового права, яке характеризувалось особливістю предмета й методу його регулювання. Як слушно підкреслював В.М. Догадов, характерною рисою трудового законодавства зазначеного історичного періоду стало те, що регулювання всіх умов праці, зокрема й розміру винагороди за працю, відбувалось жорстко-примусовими нормами, які видавались «зверху» в порядку декретів і розпоряджень, що виходять від державних і частково профспілкових органів [11, с. 15]. Слушною також є думка професора С.В. Венедіктова, який стверджує: «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» [12, с. 17].

Зауважимо, що в ХХ ст. значного поширення набуває термін «соціальне право», що пов'язувалось із проблемою «економічно слабких громадян» [4, с. 12]. До нього спочатку належало законодавство про соціальне страхування й забезпечення. Поступово це законодавство поширилось на інші категорії громадян, економічне становище яких наближалось до становища робітників, та почало охоплювати всю сукупність правових норм, що регулюють трудові відносини в суспільному виробництві [4, с. 12].

Висновки. Таким чином, можемо виокремити такі етапи в становленні й розвитку системи трудового права України:

1) період до кінця ХІІ ст. – найбільш тривалий у часі період, пов'язаний із виникненням перших форм найманої праці. У цей час трудового права як такого ще не існує, проте починає формуватись його фактична основа – відносини з використання праці інших осіб;

2) період ХІІІ – ХVІІ ст., що характеризується поширенням популярності найманої праці, що зумовило появу відповідного нормативно-правового базису, проте врегулювання умов і порядку її використання здійснювалось суто в межах цивільного права;

3) період ХVІІІ – середини ХІХ ст., пов'язаний із буржуазними революціями в країнах Західної Європи, у результаті яких наймана праця стала основною формою використання трудових ресурсів. Це змусило європейські країни вдатись до розроблення та запровадження низки нормативно-правових актів, які більш змістовно врегульовували б відносини промисловців із найманими працівниками, гарантували б їх права й законні інтереси;

4) період 1861–1917 років – час, коли відміна кріпосного права привела до вивільнення значної кількості робочої сили, що було цілком доречним в умовах зростання промислового виробництва. У зв'язку із цим у цей час у Російській імперії, під контролем якої перебували також українські землі, з'являються перші нормативно-правові акти, що були спрямовані на регулювання трудових відносин, зокрема, на поліпшення умов праці найманих працівників (соціальне забезпечення, графік роботи й відпочинку тощо).

Список використаних джерел:

1. Крестовська Н.М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01; Одеська нац. юрид. академія. О., 2008. 468 с.
2. Бачинин В.А. Философия права и преступления. Х.: Фомео, 1999. 607 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Консум, 1998. 480 с.
4. Трудове право України: навч. посібник / В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова; за заг. ред. В.Е. Теліпко. К.: ЦУЛ, 2009. 456 с.
5. Маринич Л.В. Становлення трудового права України на початку XIX століття. URL: http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=893.
6. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. М.: Московское науч. изд-во, 1918. 225 с.
7. Войтинский И.С. Трудовое право (краткий курс советского права): учеб. пособие. 2-е изд., доп. М.: Юридическое издательство, 1928. 128 с.
8. Іванов В.М. Історія держави та права України: навч. посібник. К.: Атіка, 2003. 416 с.
9. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 2000. 420 с.
10. Одовічена Я.А. Історична зумовленість змісту трудового договору. Науковий вісник Чернівецького університету. Серія «Правознавство». 2013. Вип. 660. С. 33–37.
11. Догадов В.М. Очерки трудового права. М.: Рабочее изд-во «Прибой», 1927. 160 с.
12. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід. К.: Алерта, 2012. 368 с.