

4. Добросюк П.Ю. Проблеми соціально-матеріального забезпечення державних службовців та перспективи вирішення. *Матеріали 8 наукових читань, присвячених пам'яті академіка В.В. Копейчикова*. К. : НАВС, 2018. С. 63-66.
5. Микитин В.І. Механізми зменшення негативного впливу корупції на суспільство в країнах світу. *Актуальні проблеми правознавства*. 2019. № 18. 61-66.
6. Шумило М.М. Динамічні та статичні соціальні права у контексті зміни парадигми соціального захисту в Україні. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3 (59). С. 291-300.
7. Бульба В.Г., Євтухов О.В. Соціальні ризики людського розвитку: сутність та місце в державному управлінні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 2. С. 209-214.
8. Матвеева Ю.І. Поняття та розуміння принципу правової визначеності. *Наукові записки НаУКМА. Серія: Юридичні науки*. 2017. Т. 200. С. 93-97.
9. Дралюк І.М. Корупція як загроза національним інтересам у внутрішній та зовнішній сферах діяльності об'єктів національної безпеки України. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2014. № 2. С. 45-49.
10. Когут О.В. Проблемні питання правового регулювання державної служби. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 101-111.
11. Пашко І.С. Гендерна політика в системі державної служби України. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Державне управління*. 2018. № 3. С. 165-170.

УДК 349.2

ФОМІНА Г. Ю.

ЗАРОДЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ТЕРИТОРІЇ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена формуванню актуальної наукової думки стосовно процесу зародження та розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників на історичних територіях сучасної України. Автор аналізує наявні в науковій літературі підходи до періодизації зародження та розвитку різних трудо-правових явищ, а також визначаються певні закономірності формування розглянутих авторських класифікацій періодів розвитку досліджуваних явищ. У процесі з'ясування наявного стану наукової думки стосовно зародження та розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників в Україні, виявляються проблемні питання наявної історико-правової думки щодо правового регулювання зазначених кадрових процедур, формулюються пропозиції щодо вирішення таких проблем. Обґрунтовується позиція, відповідно до якої становлення та розвиток правового регулювання переведення та переміщення працівників доцільно окреслювати в рамках трьох історичних періодів. Перший період – фабрично-заводський період правового регулювання переведення працівників (1835-1918 роки). Другий період – радянський період правового регулювання переведення та переміщення працівників, що поділяється на три етапи: перший (1918-1922 роки) та другий (1922-1970 роки) етапи правового регулювання переведення працівників нормами радянського трудового права; третій етап правового регулювання переведення та переміщення працівників нормами радянського трудового права (1971-1991 роки). Третій період – період правового регулювання переведення та переміщення працівників за часів незалежної України (з 1991 року). У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: зародження, переведення працівників, переміщення працівників, правове регулювання, працівник, розвиток, трудові відносини.

© ФОМІНА Г. Ю. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

Статья посвящена формированию актуальной научной мысли касательно процесса зарождения и развития правового регулирования перевода и перемещения работников на исторических территориях современной Украины. Автор анализирует имеющиеся в научной литературе подходы к периодизации зарождения и развития различных трудо-правовых явлений, а также определяется ряд закономерностей формирования рассмотренных авторских классификаций периодов развития соответствующих явлений. В процессе выяснения имеющегося состояния научной мысли относительно зарождения и развития правового регулирования перевода и перемещения работников в Украине, выявляются проблемные вопросы существующей историко-правовой мысли относительно правового регулирования указанных кадровых процедур, формулируются предложения по решению таких проблем. Обосновывается позиция, согласно которой становление и развитие правового регулирования перевода и перемещения работников целесообразно определять в рамках трех исторических периодов. Первый период – фабрично-заводской период правового регулирования перевода работников (1835-1918 гг.). Второй период – советский период правового регулирования перевода и перемещения работников, который делится на три этапа: первый (1918-1922 гг.) и второй (1922-1970 гг.) этапы правового регулирования перевода работников нормами советского трудового права; третий этап правового регулирования перевода и перемещения работников нормами советского трудового права (1971-1991 гг.). Третий период – период правового регулирования перевода и перемещения работников во времена независимой Украины (с 1991 г.). В выводах к статье обобщаются результаты исследования.

Ключевые слова: *зарождение, перевод работников, перемещение работников, правовое регулирование, работник, развитие, трудовые отношения.*

The article is devoted to the formation of actual scientific thought concerning the process of origin and development of legal regulation of the transfer and relocation of workers in the historical territories of modern Ukraine. The author analyzes the approaches available in the scientific literature to the periodization of the origin and development of various labor-legal phenomena, and also determines a number of regularities in the formation of the author's classifications of the periods of development of the corresponding phenomena. In the process of clarifying the current state of scientific thought regarding the origin and development of the legal regulation of the transfer and relocation of employees in Ukraine, problematic issues of the existing historical and legal thought regarding the legal regulation of these personnel procedures are identified, proposals are formulated to solve such problems. The article substantiates the position according to which it is advisable to determine the formation and development of legal regulation of the transfer and relocation of employees within the framework of three historical periods. The first period was the factory period of legal regulation of the transfer of workers (1835-1918). The second period is the Soviet period of legal regulation of the transfer and relocation of employees, which is divided into three stages: the first (1918-1922) and the second (1922-1970) stages of legal regulation of the transfer of employees by the norms of Soviet labor law; the third stage of legal regulation of the transfer and relocation of employees by the norms of Soviet labor law (1971-1991). The third period is the period of legal regulation of the transfer and relocation of workers during the times of independent Ukraine (since 1991). The conclusions to the article summarize the results of the study.

Key words: *development, employee, labor relations, legal regulation, origin, relocation of employees, transfer of employees.*

Постановка питання. Формування комплексної, актуальної наукової думки щодо правового регулювання переведення та переміщення працівників в Україні неможливий без дослідження зародження та розвитку такого правового регулювання, адже «історико-порівняльний метод пізнання належить до числа найважливіших методологічних законів» [1, с. 81]. Вказане можна пояснити тим, що саме встановлюючи та досліджуючи події минулого, можливо комплексно переосмислити події сьогодення та сформулювати подальші пропозиції вдосконалення чин-

ного законодавства, оминаючи створення норм, правил і стандартів, які уможливають створення ситуацій, за яких буде несправедливим чином погіршуватись стан соціальної безпеки суб'єктів трудового права.

В окресленому контексті проблематичним постає питання стосовно того, що «у науці трудового права не було приділено достатньо уваги питанню історичного розвитку трудового законодавства про переведення працівника на іншу роботу» [2, с. 401]. Більш складна ситуація склалась із дослідження зародження та розвитку правового регулювання переміщення працівників. Вказане є частиною більш масштабної проблеми – недостатності актуальних комплексних досліджень еволюції трудового права, наслідком чого є об'єктивна відсутність історико-правової бази для формування цілісної, науково обгрунтованої (враховуючи історико-правовий метод) стратегії переосмислення засад трудового права та реформування законодавства про працю (схожої позиції дотримується також О. С. Бондар [3, с. 208]).

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Хоча на сьогоднішній день вітчизняними і зарубіжними науковцями не приділялась увага історико-правовому контексту правового регулювання переведення та переміщення працівників (а саме – стосовно питань зародження та розвитку цих трудо-правових явищ), зазначена проблема може бути поступово вирішена на основі критичного аналізу: наукових напрацювань, присвячених вказаним кадровим процедурам (наприклад, наукові праці О. В. Валецької, Н. Д. Гетьманцевої, Ю. В. Гоголь, М. І. Іншина, Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, Д. І. Сірохи, А. П. Тихої та інших науковців); наукових досліджень, присвячених процесу генезису та розвитку різних трудо-правових феноменів (зокрема, наукові дослідження і розвідки Ю. О. Остапенко, М. П. Куцевича, М. В. Панченка, Л. Г. Погорєлової, В. В. Пузанової, О. В. Черкунова, І. В. Шульженка та інших науковців).

Отже, метою цієї наукової статті є формування актуальної наукової думки стосовно процесу зародження та розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників. Для вирішення поставленої мети слід виконати такі завдання: 1) проаналізувати авторські підходи до періодизації зародження та розвитку трудо-правових явищ, а також визначити закономірності формування розглянутих авторських класифікацій періодів розвитку досліджуваних явищ; 2) з'ясувати наявний стан наукової думки стосовно зародження та розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників в Україні; 3) виявити проблемні питання наявної історико-правової думки щодо правового регулювання переведення та переміщення працівників в Україні, а також окреслити рішення цих питань; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Практично в усіх дисертаційних дослідженнях, присвячених різним проблемним аспектам трудового права, авторами приділяється увага з'ясуванню історичного шляху виникнення тієї чи іншої проблеми. При цьому, критично аналізуючи наукові напрацювання юристів-трудошуків, в яких ними приділяється увага генезису тих чи інших трудо-правових феноменів, можемо дійти висновку, що учені, по-різному підходять до складання періодизацій розвитку досліджуваних явищ.

Зокрема, аналізуючи періодизацію генезису правового регулювання змін трудового договору, запропоновану А. П. Тихою [4, с. 31], періодизацію процесу зародження інституту трудових прав працівника, сформульовану М. П. Куцевичем [5], періодизацію правового регулювання праці жінок, розроблену І. В. Шульженком [6], періодизацію процесу становлення виробничої функції трудового права України, розроблену О. В. Черкуновим [7, с. 117–118], можемо дійти думки, що вітчизняні учені окреслюють період розвитку досліджуваного ними явища: 1) залежно від певних історичних подій, що є орієнтирами, межами, які знаменують собою умови, за котрих явище змінювалось (при цьому обрання відповідних «орієнтирів» не завжди є однаковим, що пов'язано із тим, що різні історичні події спричиняли різний вплив на правове регулювання тих чи інших інститутів трудового права); 2) починаючи з того періоду, коли за історичними джерелами можна прослідкувати перші спроби правового регулювання відповідного явища, чи тоді, коли можна об'єктивно допустити, що досліджуване явище вже підлягало певному правовому регулюванню.

При цьому, досліджуючи питання виникнення та становлення правового регулювання переведення та переміщення працівників, особливо складним питанням є встановлення історичного моменту, коли були здійснені перші спроби врегулювати зазначені кадрові процедури. Складність цього питання виявляється у тому, що: 1) «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» [8, с. 48]; 2) попри таку важливість праці вона тривалий час не підлягала правовому регулюванню, будучи «справою» того, хто наймає на роботу, а також того, хто наймається на роботу.

Що ж стосується правового регулювання переведення та переміщення працівників, то в цьому контексті слід зазначити наступне:

1. Учені, котрі досліджували історію правового регулювання переведення працівників [див., напр.: 9, с. 137-140; 10, с. 160-161], розпочинали розгляд цього питання з радянського періоду розвитку трудового права. Наприклад, Я. А. Богданюк зазначає, що саме в першому радянському кодифікованому законодавчому акті про працю «вперше було легалізовано значну частину інститутів, серед яких і переведення на іншу роботу» [2, с. 401]. Між тим, слід зазначити, що в дійсності переведення працівників врегульовувалось й до моменту становлення радянського трудового права;

2. Не можна вести мову про зародження правового регулювання (як такого) переведення та переміщення працівників в стародавні часи, адже: 1) перші прояви правового регулювання переведення працівників можна прослідкувати уже в князівські часи, а саме в контексті переведення службовців від одного князя до іншого (однак, безпосередньо в контексті відносин пов'язаних із працею ця процедура врегульовувалась з 1835 року); 2) правове регулювання переміщення працівників в Україні зародилось лише на пізніх етапах розвитку радянського трудового права.

Отже, основними проблемами історико-правового дослідження правового регулювання переведення та переміщення працівників слід назвати наступне:

1. Питання зародження та розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників практично ще комплексно не досліджувалось вітчизняними юристами-трудовами;

2. Серед українських науковців відсутнє спільне розуміння певного історичного періоду зародження правового регулювання переведення та переміщення працівників, а також конкретної історичної епохи, з якої доцільно розглядати процес розвитку законодавства у відповідній частині. Як нами було встановлено, моменти зародження правового регулювання переведення та переміщення працівників не співпадають в часових межах: 1) переведення працівників вперше регулювалось законодавством удільних князівств, що існували на території сучасної України (стосувалось переведення службовців князя); 2) переміщення працівників вперше було врегульовано в період останньої масштабної реформи радянського законодавства про працю.

Що ж стосується періоду, з якого доцільно досліджувати процес розвитку правового регулювання переведення та переміщення працівників, то таким періодом є період розвитку фабрично-заводського законодавства, котре фактично стало нормативною основою для становлення радянського трудового законодавства.

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що становлення та розвиток правового регулювання переведення та переміщення працівників доцільно окреслити в рамках такої періодизації:

1. Фабрично-заводський період правового регулювання переведення працівників (1835-1918 роки). За часів існування фабрично-заводського законодавства частково врегульовувались питання переведення працівників та ігнорувалась потреба регулювання переміщення працівників, що може бути пояснено тим, що на той час: 1) була відсутня належна теоретична база трудового права загалом, в якій могла би сформуватись наукова думка про відповідні кадрові процедури, на основі якої могло би еволюціонувати правове регулювання переведення та переміщення працівників; 2) норми про працю, включно з положеннями Статуту 1913 року ще були фрагментарними через відсутність достатнього уявлення на той час про обсяг сфери праці, потреби та можливості врегулювання трудо-правових питань.

2. Радянський період правового регулювання переведення та переміщення працівників, котру складають такі історичні етапи:

1) перший етап правового регулювання переведення працівників нормами радянського трудового права (1918-1922 роки). Критично аналізуючи цей період правового регулювання переведення та переміщення працівників нормами радянського трудового права можемо дійти таких висновків: а) на рівні КЗпП РРФСР 1918 року (як і в заводському та фабричному законодавстві) законодавцем взагалі не врегульовувався порядок здійснення переміщення працівників; б) переведення працівників узгоджувалось із тоталітарним розумінням стабільності трудових правовідносин, який передбачав експлуатацію трудових ресурсів працездатного населення та ігнорування свободи праці працівників (у частині права трудящого не працювати, права працівника ініціювати власне переміщення та переведення).

Разом із тим, радянський законодавець передбачав можливість оскарження працівником акту про переведення працівника, що в контексті ст. 40 КЗпП РРФСР 1918 року не можна тлумачити, як таке, що мало очевидний людиноцентристський характер. Попри це, досить прогресив-

ною для законодавства того часу була норма про можливість оскарження працівником постанови розцінювальної комісії про його переведення в нижчу групу або категорію з відповідним зниженням винагороди;

2) другий етап правового регулювання переведення працівників нормами радянського трудового права (1922-1970 роки). З викладеного випливає, що другий період правового регулювання переведення працівників нормами радянського трудового права характеризується наступним: а) після окупації України т. зв. «Червоною армією» та входження нашої держави до складу ССРР (з 1937 – СРСР) в радянській Україні було створено перший кодифікований закон про працю, в якому містились норми про переведення працівників, а фабричне законодавство, що регулювало на території України відносини з приводу праці, остаточно були замінені трудово-правовими нормами українського радянського права; б) у КЗпП УСРР 1922 року (на відміну від КЗпП РРФСР 1918 року) не визначався порядок оскарження акту про переведення працівників у першій та наступних інстанціях, хоча в Кодексі містились численні гарантії трудових прав і законних інтересів працівників під час переведення, що могли бути захищені профспілками та народними судами; в) у КЗпП УСРР 1922 року не містилась норма, аналогічна ст. 40 КЗпП РРФСР 1918 року, що передбачала занадто широку підставу для переведення працівників – «інтереси справи» (натомість, законодавцем було визначено конкретний перелік фактичних підстав, за яких працівник може бути переведений); г) спостерігається поступове збалансування відносної свободи працівника у сфері праці (відносність обумовлена існуванням примусу до праці) та виробничих потреб підприємства та/або публічних потреб (наявність екстраординарних ситуацій у вигляді необхідності відвернення негативних наслідків природних катастроф тощо); г) законодавцем передбачалось забезпечення належного (на той час) рівня соціальної безпеки працівника під час та в результаті його переведення у частині: зменшення негативного впливу матеріальних ризиків, обумовлених таким переведенням; недопущення порушення права такого працівника на відпочинок, а саме права на чергову відпустку;

3) третій етап правового регулювання переведення та переміщення працівників нормами радянського трудового права (1971-1991 роки). Критично аналізуючи досліджуваний період правового регулювання переведення працівників нормами трудового права, можемо дійти висновку, що у цей період:

а) у радянському трудовому законодавстві почало розмежовуватись переведення та переміщення працівників (спочатку, на рівні Основ законодавства СРСР про працю 1970 року, а далі – й на рівні КЗпП УРСР);

б) правове регулювання переведення та переміщення працівників в цілому почало трансформуватись у напрямі людиноцентризму, а трудове право в цій частині почало характеризуватись в якості законодавства соціальної держави, хоча на той час (і до моменту відновлення незалежності України) діяв принцип примусу працездатних громадян до праці. Цей примус яскраво відображений в абз. 3 преамбули Основ законодавства СРСР про працю 1970 року, в якій зазначалось: «У СРСР діє принцип соціалізму: «від кожного за його здібностями, кожному за його потребами», праця є обов'язком і моральним зобов'язанням кожного здатного до праці громадянина за принципом: «хто не працює, той не їсть»». Опосередковано також примус до праці відображений у наповненні переведення працівників дисциплінуючою роллю. Вказане додатково свідчить про те, що соціальною державою правова держава може стати лише за умови, коли в її законодавстві не лише міститимуться норми, які дозволяють людині реалізувати свої соціальні права, але й не буде міститись норм, що принижують людську гідність, чи є такими, що створюють режим примусу людини до праці.

3. Період правового регулювання переведення та переміщення працівників за часів незалежної України. Для сучасного періоду правового регулювання переведення та переміщення працівників характерним є наступним: 1) регулювання відповідних кадрових процедур було звільнено від ідеологічного навантаження та способу примусу до праці; 2) практика здійснення переведення та переміщення працівників, а також динаміка розвитку відносин у сфері праці сукупно підтверджують недостатність правового регулювання досліджуваних кадрових процедур, що потребує комплексного вирішення.

Висновки. Елементи правового регулювання переведення працівників можна помітити вже в князівські часи (переведення службовців одного князя до іншого), а переміщення – лише з третього періоду правового регулювання переведення та переміщення працівників нормами радянського трудового права (з 70-х років ХХ ст.). Переведення працівників опосередковано врегульовувалось нормами фабрично-заводського законодавства (а саме §4 Положення «Про від-

носини між господарями фабричних закладів та робітничими людьми, які поступають до них в найом», ст. 53 Статуту про промислову працю 1913 року) й безпосереднім чином з радянського періоду правового регулювання переведення та переміщення працівників – як в нормах кодифікованих законодавчих актів про працю, так і актами органів державного (також і партійного) управління колишнього СРСР. Відтак, нормативна основа для становлення сучасного режиму переведення та переміщення працівників сформувалась в умовах розвитку радянського трудового права, й по сьогодні частково відображає логіку трудового права СРСР, хоча з моменту відновлення незалежності України регулювання цих кадрових процедур було позбавлене «дисциплінарного» характеру, котрим ігнорувалась цінність свободи праці працівників. Наразі, коли на порядку денному національного парламенту стоїть питання прийняття нового Трудового кодексу, на нашу думку, доцільним є саме вдосконалення чинного КЗпП України, зокрема й в частині регулювання переведення та переміщення працівників.

Список використаних джерел:

1. Гринчак С. В. Генезис правового регулювання трансплантації органів і тканин людини. *Форум права*. 2014. № 2. С. 81-88.
2. Богданюк Я. А. Етапи розвитку законодавства України про переведення на іншу роботу. *Держава і право*. 2011. Вип. 54. С. 401-406.
3. Бондар О. С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаний посаді. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 3. С. 208-212.
4. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 235 с.
5. Куцевич М. П. Зародження інституту трудових прав працівника на теренах сучасної України та засобів їх кримінально-правового захисту. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. № 3. С. 195-203.
6. Шульженко І. В. Історичні аспекти правового регулювання праці жінок. *Сучасні проблеми гуманітарно-правових наук : матеріали Всеукр. конф. (м. Кривий Ріг, 20 березня 2018 р.)*. Кривий Ріг : ДонНУЕТ, 2018. С. 177-178.
7. Черкунов О. В. Основні підходи до періодизації процесу становлення виробничої функції трудового права. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 111-119.
8. Метіль А. С. Генеза правового регулювання робочого часу. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія : Право*. 2015. Вип. 23. С. 48-57.
9. Русских Т. В. Понятие перевода на другую работу: история и современность. *Вестник Удмуртского университета. Серия : Экономика и право*. 2007. № 6. С. 137-144.
10. Савин В. Т., Савин С. В. Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю. *Пробелы в российском законодательстве*. 2016. № 3. С. 159-166.