

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-39-1-43-54>

ІСТОРИКО-ПРАВОВЕ ПІДГРУНТЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Арсентьєва О.С.

THE HISTORICAL AND LEGAL BASIS FOR THE FORMATION AND FORMATION OF THE BRANCH OF LABOR LAW.

Arsentieva O. S.

У статті досліджено питання історико-правового аспекту становлення й розвитку галузі трудового права. Проаналізовано нормативно-правові акти у сфері праці зі стародавніх часів й до сьогодення. Розглянуто різні періодизації, які висвітлюють історію формування та становлення галузі трудового права у різні часи, - під владою Австрійської та Російської імперії, за часів виборювання свого права на незалежність та встановлення на території України влади Центральної Ради, під владою Радянського Союзу і, зрештою, за часів незалежності України. Визначено головні історичні та правові особливості, які вплинули на розвиток трудового законодавства сучасної України та на цій підставі виокремлено періоди, які відобразатимуть усі специфічні риси становлення та формування галузі трудового права нашої держави.

Ключові слова: *галузь трудового права, норми трудового права, нормативно-правовий акт, трудове законодавство, трудові відносини, періодизація у галузі трудового права*

Постановка проблеми. Науку трудового права виділяють серед інших галузевих юридичних наук за таким критерієм як предмет дослідження, який формується у період становлення науки та може змінюватися у процесі її еволюції. Такі зміни стосуються розширення та уточнення об'єктів вивчення та способів їх розуміння, виникнення нових проблем та її гносеологічних можливостей. Однією із структурних складових предмета науки трудового права є історія розвитку галузі трудового права, на якій ми зосередимо свою увагу у межах цієї статті.

Дослідженням питання історико-правового аспекту становлення й розвитку галузі трудового права займалося велика кількість вітчизняних науковців, як-то

В. С. Андрєєв, Н. А. Александров, Б. К. Беззуб, І.С. Войтинський, В.К. Воропай, В.П. Венедіктов, О.В. Волков, О.Т. Галиця, Л.К. Гарашенко, В.Е. Гончаренко, Г.І. Горшенін, М.П. Гримич, Н.С. Демченко, О.А. Добров, А.А. Дубчак, В.К. Завітневич, П.С. Захарченко, О.С. Івановська, М.І. Іншин, Н.А. Ілларіонов, С.П. Килимник, Л.М. Костенко, А.О. Крістер, В.Л. Лазаренко, Ю.М. Леонова, А. Пашерстник, П. Пилипенко, В.К. Прокопенко, О.Процевський, В.Н. Погоріло, Н.Б. Чанишева, Н.Г. Чубоха, П.Н.Чубинський, І.Р. Шаровкін, В.С. Щербина, М.О. Якименко, О.М. Ярошенко та інші. Кожен із вищезазначених вчених намагався виділити періодизацію розвитку галузі трудового права. Водночас, ця проблематика



потребує більш системного підходу і тому, розглядаючи проблему формування галузі трудового права в історично–правовому аспекті, нам потрібно дослідити її становлення від зародження виробничих відносин до сучасного етапу розвитку трудових відносин.

Метою статті є аналіз формування та розвитку галузі трудового права в історично–правовому аспекті на підставі нормативно–правових актів з метою вироблення пропозицій щодо періодизації галузі трудового права.

Виклад основного матеріалу. Насамперед слід згадати період від XX ст. до н. е. до IV ст. до н. е., коли галузі трудового права як такої ще не існувало, проте вона вже починала активно виокремлюватися з поміж загального зібрання регулюючих суспільні відносини норм. Слід згадати про закони Білалами, які є дуже давніми (початок XX ст. до н.е.), в яких власне вперше згадувалося про правове регулювання оплати праці. З тих пір до нас дійшли лише два примірники законів Білалами, які були вигранувані на глиняних табличках та містили 60 статей. Перші дві статті були присвячені цінам на різні товари, інші статті зазначали різні форми найму людини на роботу та її винагороду. Так, ст. 7 та 8 закону Ешнунни Білалами містили розміри оплати праці для певних категорій працівників: «Найма на праця для жінця дорівнювала 2 суту ячменю, в сріблі це 12 утуту. Наймана плата ж сіяльника становила 1 суту ячменю» [1, с. 7].

В стародавні часи популярною була не грошова, а натуральна форма. Дуже часто, особливо це стосується державних службовців, за їхню службу вони отримували земельну ділянку, порядок використання яких ми вбачаємо в законах Хамурапі (1792-1750-ті роки до н.е.). Відповідно до цих законів воїни, що несли службу (редуми та баіруми), отримували в довічне користуван-

ня поле та сад, та могли їх передавати у спадщину [2, с. 14].

Отже, ще на початку розвитку цивілізації люди мали чітку уяву про взаємний зв'язок праці та її оплатою - винагороду потрібно заробити, для чого працівник має працювати наполегливо та якісно. З цього приводу в Законах Ману (II ст. до н.е.) зазначено: «Наймит, який не є хворим і відмовляється виконувати надану йому роботу, має бути оштрафованим І за це він позбавляється винагороди. Але, якщо він дійсно хворів, та, одужавши, виконає поставлену перед ним роботу, то він отримає винагороду, навіть якщо був пропущений термін виконання. Проте, незалежно від будь-якої причини робота має бути завершена, інакше винагорода не буде виплачена [1, с. 41]. Закони Ману передбачали також відповідальність за невиконання винагороди та містили вісімнадцять підстав для звернення до суду, серед яких була й невиконання винагороди за працю».

Про винагороду за працю також згадував у своїх творах Аристотель (384-322 рр. до н. е.). Зокрема, в «Афінській політії» він дуже чітко описує оплату праці осіб, які мають громадянські права в Афінах. «Винагороду отримує, насмаперед, народ, за приймання участі у народних зборах по одній драхмі; за участь у важливих зборах – по три оболі; члени Сенату мають по п'ять оболів» [3, с. 34].

Вже в Стародавньому Римі, коли існували рабські форми ведення господарства, працю виділяли в самостійну майнову та духовну цінність, що являла собою особливий об'єкт цивільного обігу. Проте, хоча римське право досліджувало працю як особливий об'єкт цивільного обігу, усі договори, які опосередковували її використання, розумілись лише як зобов'язальна цивільно–правова угода. Отже, в стародавньому Римі за умов рабовласницького типу господа-

рування не було причин для виникнення трудового права як особливої галузі права. З огляду на це всі питання, пов'язані із застосуванням праці, регулювалися засобами цивільного права. У Римському праві виділяли три самостійні договори найму: найм речей (*location conduction rei*), найм робіт, який пізніше став підрядом (*location conduction operio*) та найм послуг (*location conduction operatum*) [4, с. 13]. На відміну від римського права, яке під працею розуміло самостійну майнову цінність, для феодального суспільства характерним виявилось поглинання здатності до праці працівником. Мається на увазі, що об'єктом договору ставала не можливість людини до праці, а сама людина, що передавала себе під владу господаря. У період феодалізму праця була предметом зовнішнього, переважно імперативного правового регулювання. Спочатку застосування праці регулювалося засобами патріархального сімейного права, а пізніше, після падіння авторитету сімейної влади ця функція майже повністю перейшла під поліцейське право (адміністративне) [5, с. 22]. Звідси, і середньовіччя, яке використовувало працю на підставі особистої залежності суб'єкта права, не змогло сформувавши особливої галузі трудового права.

Отже, у другий період становлення галузі трудового права (IV ст. до н. е. – XIII ст.) спостерігається часткова присутність норм трудового права, однак вона не вирізняється структурованістю чи внутрішньою логікою, немає окремих нормативно-правових актів, які б були певною нормативною базою для існування галузі. Крім цього, немає, звісно, мінімального рівня правосвідомості для розуміння факту існування такої галузі права як трудове.

Важливе значення винагороди за працю було і в середньовічній Великобританії. Зокрема, в статті першій Ордонансу «Про суддів» 1346 р., короля Едуарда, про-

голошувалось: «Бажаючи, щоб наші судді застосовували рівне право до всіх людей, не виявляючи жодної зацікавленості, ми вирішили та наказали, щоб судді склали присягу про те, що до тих пір поки вони будуть виконувати обов'язки судді, вони не зможуть отримувати ані грошової винагороди, ані одягу ні від кого, крім нас самих. З огляду на це ми підвищили оплату їх праці до розмірів, наскільки це потрібно для того, щоб задовольнити їх потреби» [1, с. 376].

З виникненням капіталістичного способу виробництва починає формуватися не тільки товарний ринок, але й залежний від нього вторинний ринок факторів виробництва, включаючи ринок робочої сили. Тому, як і в часи Стародавнього Риму, здатність до праці стає знову самостійною майною цінністю, яка виступає предметом договору трудового найму. Вітчизняне цивільне законодавство будувалося на римській класифікації договорів, і договір *location conduction operatum* було включено до цивільного уложення як договір про особистий найм, відповідно до якого одна особа набуває за винагороду право тимчасового користування послугами іншої особи. Отже, не існувало розмежування галузі цивільного права від галузі трудового права, оскільки на доктринальному рівні останньої не було визнано.

Схожі тенденції почали прослідковуватися в законодавстві майже всіх промислових європейських країн, внаслідок чого інститут найму праці був значно перероблений. Потроху створювалася система законодавчої охорони інтересів працівників, яка полягала в серйозному обмеженні принципу свободи договору [6, с. 31-32], який полягав у втручанні законодавця у зміст договору, тобто закон визначав права та обов'язки сторін при наймі праці. Також законодавець гарантував працівнику отримання доходу за свою працю [7, с. 32].

Третій етап становлення та розвитку галузі трудового права (XIII-XIX століття) пов'язаний з формуванням не лише товарного ринку, проте й залежності від нього вторинного ринку факторів виробництва, враховуючи й ринок робочої сили, а також відсутністю розмежування галузі трудового права від цивільної, з огляду на те, що перша досі не була сформована на належному науковому рівні.

Порушуючи проблему визначення етапів формування галузі трудового права України у XIX сторіччі, слід зазначити, що на той час воно фактично повністю відповідало трудовому праву спочатку Російської імперії, а пізніше СРСР, що дещо ускладнювало його класифікацію. Так, зокрема, І.Я. Кисельов виділяє такі основні періоди:

1) Фабрично-трудове законодавство в Російській імперії (дореволюційне правове регулювання праці (1880 – 1890-ті роки)) [8, с. 51-52]. Саме в цей період відбувався розвиток трудового законодавства, що пов'язано з промисловим переворотом і розвитком капіталістичних відносин. Цей етап характеризується стрімким зростанням кількості суперечностей між робітниками і роботодавцями та першими прагненням правового вирішення цих проблем.

2) Радянське трудове право (20-ті – 80-ті роки XX ст.) [8, с. 106-247]. Цей період характеризується становленням та формуванням трудового законодавства, яке фактично використовується і в сучасних країнах пострадянського простору. Особливостями цього етапу є пристосування чинного трудового права до потреб командно-адміністративної системи та відповідність його комуністичній ідеології.

3) Трудове право Росії після соціалізму (після 1991 року і до сьогодні) [8, с. 250-287].

Вище розглянута класифікація висвітлює історію формування та становлення галузі трудового права безпосередньо Росії, а, отже, не є цілком прийнятною, оскільки висвітлює історію формування трудового законодавства поверхнево та не виокремлює специфічні риси формування галузі трудового права України.

Вважаємо, що дослідження історії формування галузі трудового права України потребує нової систематизації періодів її становлення, яка б відображала усі особливості трудового права нашої держави. Водночас, перші два періоди, запропоновані І.Я. Кисельовим, мають безпосереднє відношення й до вітчизняної класифікації, оскільки на той час Україна перебувала під владою спочатку Російської імперії, а пізніше СРСР.

Галузь трудового права України розвивалася протягом двох століть разом з формуванням капіталістичних суспільних відносин. На той час Україна перебувала під владою двох імперій: Російської та Австрійської, а, отже, процес становлення трудових відносин мав певні особливості. Так званий «промисловий переворот» відбувався в Україні в період 30 - 60-х років 19 ст., із значним запізненням від країн Заходу, і також під постійним тиском з боку царською влади, які стримували розвиток промисловості України. Як наслідок, відносини працівників і власників засобів виробництва деформувалися. Жодних трудових договорів не укладалося. У I пол. 19 ст. усі угоди з приводу купівлі продажу, найму укладалися усно, лише з II пол. 19 ст. зустрічаються письмові угоди [9, с. 1-4]. Становище працівників було критичним: не існувало соціального страхування, переважала мінімальна заробітна плата, використовувалася наймана праця жінок і дітей. Більше того, у будь-який час робітник міг бути звільнений без попередження та вказівки причини звільнення. Водночас, незважаючи

на це, відбувалося збільшення кількості працюючих на промислових підприємствах. Поступово важка експлуатація їх праці, призводила до протестів і виступів працівників за свої соціальні права.

Все це й стало передумовою для прийняття низки законодавчих актів, які певною мірою обмежували свавілля господарів та зменшували соціальну напругу у суспільстві. Першим таким актом Російської імперії, в якому була зроблена спроба регулювання виробничих відносин, є «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми, які поступили на ці установи за наймом» 1835 року [10]. Згідно з цим документом право найматися мали особи з паспортом на фабрично-заводські підприємства на строк дії свого паспорту. До завершення цього строку працівник не міг звільнитися, натомість роботодавець міг звільнити робітника за невиконання ним своїх обов'язків, однак з попередженням про це за два тижні. Під час дії строку працівник не мав права просити підвищення заробітної плати. Договір міг укладатися в усній або письмовій формі. Роботодавці зобов'язувалися вести книгу, де записувалися б розрахунки з робітниками, та повинні були мати правила внутрішнього розпорядку. Отже, зазначений нормативно-правовий акт окреслює поняття дисциплінарної провини – невиконання працівником своїх трудових обов'язків, або погана поведінка на виробництві, наслідками якого є застосування до працівника дисциплінарного стягнення – звільнення. Важливою є норма про попереджувальний строк при звільненні працівника, що надавало працівнику можливість за цей час підшукати собі іншу роботу або довести власнику цінність своєї роботи. Слід також згадати «Положення про заборону фабрикантам наймати в нічну зміну малолітніх менших 12 років» з 7 жовтня 1845 року [10], яким заборонялося наймати дітей

віком менших 12 років в нічну зміну (від 12 години ночі до 6 години ранку). Водночас, санкцій за порушення цієї норми не передбачалося.

Дія цих актів поширювалася на території України, тому саме їх можна вважати зачатками майбутнього українського трудового законодавства. Реформи 60-х років, а зокрема відміна кріпосного права дали могутній поштовх піднесенню рівня промислового виробництва і, відповідно, вдосконаленню капіталістичних трудових відносин. Однак становище працівників залишалося достатньо складним: тривалість робочого дня - 16-18 годин, заробітна плата – мінімальна, відсутність соціального страхування. З огляду на необхідність врегулювання нагальних питань трудового законодавства, починаючи з 1882 року, прийнято низку нормативно-правових актів: 1) «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках і мануфактурах» від 1 червня 1882 року [10], який заборонив використовувати працю дітей, вік яких не перевищував 12 років та обмежив тривалість робочого дня особам віком 12-15 років без можливості працювати їм в нічну зміну. Особам віком 15-17 років заборонив працювати на підприємствах з шкідливими умовами. Нагляд за дотриманням цього закону була покладено на інспекцію, а порушення цієї норми передбачало санкції для роботодавця; 2) «Про заборону нічної праці для неповнолітнім і жінкам на заводах, фабриках і мануфактурах» 3 червня 1885 року [10], який носив тимчасовий характер і став постійним лише з 1890 року та передбачав заборону нічної праці жінок і неповнолітніх (віком до 17 років); 3) «Про затвердження проекту правил про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робочих та про збільшення числа чинів фабричної інспекції» 3 червня 1886 року [10], що містив безліч правил щодо різних інститутів фабрично-трудового законо-

давства, насамперед, внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці, регламентації штрафів, відповідальності працівників за самовільну відмову від роботи до закінчення строку найму, відповідальності наймачів за порушення закону тощо.

Четвертий етап становлення і розвитку галузі трудового права (XIX початок XX століття) – характеризується наявністю чітких нормативно-правових актів у сфері трудового права. Було прийнято низку законів, які мали суперечливий характер, однак, саме вони стали підвалинами майбутнього галузі трудового права. 1913 року було прийнято «Статут про промислову працю», який об'єднував всі закони, які на той час регулювали трудові відносини. С.О. Іванов характеризує його як «законодавчий акт, що регламентує різні сфери трудових відносин» і відзначає, що «статут містив ряд понять і норм, які не тільки увійшли до Кодексів 1918 і 1922 рр., але й дійшли до наших днів» [11, с. 23].

Перша світова війна, революція 1917 року, встановлення на території України влади Центральної Ради та отримання незалежності робить доцільним дослідження трудового права саме незалежної України у період 1917-1919рр. та дозволяє виокремити такі найважливіші правові акти:

1) III Універсал Центральної Ради, проголошений 7 листопада 1917 року [12], що є першим і найважливішим документом, який проголошував соціальні програми і регулював економічні відносини. Саме тут вперше було проголошено запровадження 8-годинного робочого дня. Передбачалося створення Головної Ради праці. Водночас, фактично на цьому зупинилися реформи Центральної Ради у налагодженні трудових відносин. Надалі чинним залишався «Статут про промислову працю».

2) Закон про восьмигодинний робочий день від 25 січня 1918 року, який

став прообразом українського кодексу законів про працю та поширювався на всі підприємства з найманою працею, "незалежно як від розміру цих підприємств, так і від того, кому вони належать" (ст. 1). Тривалість робочого часу становила 48 годин на тиждень (ст. 3). Закон регламентував особливості найму і праці жінок і неповнолітніх (ст. 10,16, 19); нічні і понаднормові роботи (ст. 6—9, 18, 19); працю на шкідливому для здоров'я виробництві (ст. 15) тощо. Ст. 11 встановлювала святкові й неробочі дні. Ст. 4 Закону передбачала створення в майбутньому Головної Ради праці, як реалізатора державної політики у цій галузі.

Трудове законодавство часів Гетьманату (з 29 квітня 1918 р. до 26 грудня 1918) і Директорії (4 грудня 1918 року — 13 лютого 1919 року) у зв'язку з важким зовнішньополітичним становищем розвивалося мало. Війна не дозволила в цей час створити оптимальні умови для робітників і саме цей період, на жаль, характеризується кардинальним погіршенням становища робітників. Зазначимо, що хоча й за часів незалежності УНР принципово нових реформ проведено не було, цей період є важливим для нас з огляду на формування та становлення галузі саме трудового права України. Чинний на той час КЗпП РСФСР 1918 року Кодекс законів про працю узагальнив усі закони у галузі праці, видані радянською владою за перший рік влади. Основний нормативний матеріал КЗпП можна поділити на три частини: порядок долучення до обов'язкової праці; порядок найму, переходу на іншу роботу та звільнення; умови й охорона праці. Варто зазначити, що КЗпП повністю відповідав ідеології правлячої партії більшовиків «воєнного комунізму». Однак з переходом до нової економічної політики, яка мала замінити провальний «воєнний комунізм», слід було адаптувати й нормативно-правові акти.

З втратою України своєї автономії та перетворення її на соціалістичну республіку (УРСР) все законодавство було уніфікованим до законодавства РРФСР. Новації до трудового законодавства у 1922 р. мали на меті замінити КЗпП РСФРР 1918 р., який діяв на території всіх республік, зокрема України, новим Кодексом законів про працю (КЗпП) [13, с. 344-354], яким було передбачено, що «дія цього Кодексу розповсюджується на всю територію як РСФРР, так і всіх союзних, автономних радянських республік і областей» [14]. Кодекс законів про працю Української СРР, прийнятий і введений в дію з 2 грудня 1922 р. [15]

Новий КЗпП відрізнявся від старого, як за структурою, так і за змістом. Зокрема найбільшою відмінністю є перехід до часткової ринкової економіки за доби НЕПу, яка повністю заперечувалася запасів «воєнного комунізму», однак з часом і політика НЕПу втрачала свою актуальність, тому до кінця 30-х років і вона зникне і, як наслідок, відбудуться зміни і в КЗпП.

Основними новаціями цього Кодексу стали: відміна трудової повинності, прийнятої у 1918 році та надання права громадянину самому обирати місце роботи через органи НКТ (своєрідні перші біржі праці); трудовий договір, який став головною формою узгодження зобов'язань працівника і роботодавця, що є виявленням волі самого ж працівника та мав на меті покращення його становища (водночас, як і раніше, не було визначено єдиної форми договору (існували усна і письмові форми); відновлення зобов'язання видавати розрахункові книжки з метою покращення контролю за дотриманням законів з виплати заробітної плати; надання права розірвання трудового договору з боку працівника за вагомих причин, визначених у законодавстві: невчасно видана заробітна плата, грубе поводження з боку адміністрації, погіршення умов роботи, за проханням

профспілки тощо. Розірвання договору передбачалося також і з сторони роботодавця; відновлення колективного договору, який передбачав угоду між профспілкою (представником працівників) і роботодавцем, укладався у письмовій формі та реєструвався в органах НКТ. Поступово колективний договір став основним при наймі на роботу; зміна правового статусу профспілок як організації, метою яких є захист і представництво найманих працівників у справах праці, а також їх право укладати колективні договори; вперше встановлення відпуски для вагітних жінок. Водночас з цими основними новаціями зберігався 8-годинний робочий день, передбачався 42-годинний відпочинок, обов'язкове соціальне страхування, заборона праці жінках у особливо шкідливих умовах, а також.

Таким чином, КЗпП України став основним нормативним актом, який регулював трудові відносини у початковий період непу. Водночас протягом певного часу до нього було внесено декілька корегувань (загалом їм було 11): Постанова «Про підвищення продуктивності праці в промисловості та на транспорті», ухвалена Радою праці і оборони СРСР від 18 травня 1926 р., що містила вимоги до всіх установ і організацій вжити заходів зміцнення трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, ліквідації прогулів на виробництві і випадків невиходу на роботу; Постанови «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на державних підприємствах» від 6 березня 1929 р. та «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму і зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» від 5 липня 1929 р., спрямовані на покращення дисципліни на підприємствах тощо. Ці постанови відображали потреби тогочасної тоталітарної системи та містили жорсткі приписи щодо порушення будь-яких дисциплінарних норм. Таким чином, до кінця 30-х років прийнятий

у 1922 році КЗпП зазнав чималих змін. На думку, Ю.М. Іванова «КЗпП України втратив свій початковий прогресивний характер: одні його норми тихо померли, будучи формально збереженими в Кодексі...інші скасовувалися...треті настільки змінилися, що набули антисоціального характеру» [16, с.100-106].

Тоталітарна держава потребувала пристосування трудового законодавства до нових потреб командно-адміністративної системи та створення «армії працівників» для впровадження нового курсу правлячої еліти. Саме ця ідея й була покладена в основу Конституції УРСР, затвердженої 30 січня 1937 року [17]. Крім того, було внесено низку змін до чинних нормативно-правових актів у сфері праці стосовно заборони самовільно переходити з однієї роботи на іншу під загрозою, що фактично прив'язувало працівника до свого робочого місця, мало місце погіршення умов праці (тривалість робочого часу, відсутність компенсацій тощо). У 1929 р. була введена повна матеріальна відповідальність робітників за нанесену ними матеріальну шкоду.

Початок Другої світової війни призвів до ухвалення нових доповнень до Кодексу законів про працю, які надавали право військовим залучати громадян для трудової повинності з метою побудови оборонних укріплень, охорони важливих об'єктів та інше (Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про воєнний стан» від 22 червня 1941 року [28]; зобов'язували працівника допрацьовувати по 3 години кожного дня (віком до 16 років повинні відпрацьовувати 2 години) та скасовували всі відпустки («Про режим робочого часу робочих і службовців у воєнний час» 26 червня 1941 року [19] тощо).

Завершення війни та відновлення миру вимагало від керівництва країни рішучих кроків щодо реформування трудового законодавства, які, зрештою, й були вчинені.

Так, М.Г. Александрова зазначав, що у Радянському Союзі в умовах переходу до мирної праці втратили чинність низка указів, прийнятих за часів воєнних дій [20, с. 132]. Зокрема, було скасовано норму, яка встановлювала кримінальну відповідальність за самовільне покинєння підприємства чи прогул без поважної причини, було відновлено відпустку для вагітних на термін 112 днів та дозволено продовжити термін відпустки для вагітних до трьох місяців без отримання заробітної плати, було введено норму щодо зобов'язання створення на всіх підприємствах КТС (комісії з трудових спорів) тощо.

Наступний етап реформування законодавства пов'язаний із ухваленням 15 липня 1970 р. Верховної Ради СРСР Закону «Про затвердження основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю». Було зрозуміло, що чинний КЗпП 1922 р. із численними доповненнями втратив свою актуальність. На підставі загальносоюзного законодавства про працю, Верховна Рада УРСР 1 грудня 1971 р. прийняла і ввела в дію з 1 червня 1972 р. *Кодекс законів про працю УРСР*, який складається з преамбули й 18 глав, до яких увійшло 265 статей. *Основи законодавства про працю внесли чимало нових моментів, які, як правило, покращували становище робітників, підвищували рівень правових гарантій для них* [21, с. 23-44]. *Фактичне затвердження нового Кодексу законів про працю УРСР відбулося при затвердженні на позачерговій сьомій сесії Верховної Ради Української РСР ІХ скликання Конституції 20 квітня 1978 року. Саме в ній закріпилися основні принципи КЗпП 1971р.*

Новим періодом, який мав вагомий вплив на формування галузі трудового права, став період «перебудови» (1985-1991 рр.). Більшість змін внесених до законодавства на той час прагнули пристосувати його до нових умов ринкової торгівлі та позбутися усіх недоліків попередніх років. Реформування

потребувало і трудове законодавство, серед негативних рис якого Р.З. Лівшиць і В.І. Нікітінський справедливо виділяли такі як: зарегульованість трудових відносин, вирівнюючі тенденції, відсталість від нових економічних реалій, перевантаженість нездійсненими деклараціями і закликами [22, с. 56] тощо. Тому, від 04.02.1988 було прийнято Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про внесення до законодавства про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебуваючою управління економікою» [23]. Ці доповнення були також ухвалені і в інших союзних республіках, в тому числі і в УРСР. КЗпП було доповнено двома новими розділами: «Трудовий колектив» і «Забезпечення зайнятості звільнених працівників». Цією реформою були розмежовані три самостійні категорії: переведення, переміщення та зміна істотних умов праці, що дозволило Р.З. Лівшицю висловити ідею про появу нового підвиду трудового права - «зміну трудового договору» [22, с.56].

З отриманням незалежності Україна стала на шлях побудови власного законодавства. Ринкові відносини потребували швидкого пристосування і модернізації насамперед трудового права. Слід було врахувати помилки радянського минулого й не допустити їх повторення, а також з'явилася реальна можливість використати досвід європейських країн у сфері трудового права. Однак, незважаючи на ці можливості, нового КЗпП України не прийнято й донині. Зрозуміло, що чинний КЗпП зазнав значних та важливих змін з отриманням незалежності України: протягом цього часу було змінено й доповнено більше 280 статей КЗпП, а до окремих статей зміни вносилися по декілька разів [24, с. 31]. Свого часу до Верховної Ради України було подано декілька проєктів Трудового кодексу, які тривалий час перебували на обговоренні. Одним з останніх був проєкт №1658 [25], який був зареєстрований

у 2014р., чимало разів доопрацьований. Наразі ми спостерігаємо «хвилю» проєктів: станом на грудень 2019 р. у Верховній Раді України зареєстровано два проєкти Трудового кодексу України [26] та 2410-1[27], Закон України «Про працю» №2708, внесений Кабінетом Міністрів України [28], який наразі відкликано. Усе вищезазначене говорить про активність та тривалість процесу реформування трудового законодавства, інтеграції галузі трудового права України до Європейського Союзу тощо.

Висновок. З огляду на вищевикладене, дослідивши історико-правове підґрунтя становлення галузі трудового права, можна визначити головні історичні та правові особливості, які вплинули на розвиток трудового законодавства сучасної України, що дозволяє нам зробити спробу виокремлення періодів, які відображатимуть усі специфічні риси становлення та формування галузі трудового права нашої держави: I етап (XX ст. до н. е. – IV ст. до н. е.) – має місце активно виокремлення з поміж загального зібрання регулюючих суспільні відносини норм, що стосувалися трудового права; II етап (IV ст. до н. е. – XIII ст.) – часткова наявність норм трудового права, що не має структурованості та внутрішньої логіки, немає окремих нормативно-правових актів, які б були певною нормативною базою для існування галузі; III етап (XIII-XIX століття) – відсутність розмежування галузі трудового права від цивільної, з причини того, що перша досі не була сформована на належному науковому рівні; IV етап (XIX початок XX століття) – наявність чітких нормативно-правових актів у сфері трудового права; V етап (початок XX ст. – початок XXI ст.) - самостійний розвиток галузі трудового права, її незалежність та безпосереднє місце серед інших галузей, наявність постійного трудового законодавства, яке перебуває у динаміці (постійне реформування і вдосконалення); VI етап (поча-

ток ХХІ ст. – понині) – наявність нормотворчості у сфері праці, інтеграції галузі трудового права України до Європейського Союзу).

Література:

1. Хрестоматія по всеобщей истории государства и права. Т.1. / [сост.: К.И. Батыр и др.] ; под ред. К.И. Батыра и Е.В. Поликарповой. – М. : Юрист, 2007. – 390 с.
2. Хрестоматія по истории государства и права зарубежных стран (Древность и Средние века) / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, юрид. фак., каф. истории государства и права; [сост.: В.А. Томсинов]. – 2-е изд., доп. – М. : Зерцало-М, 2004. – 549 с.
3. Аристотель. Афинская полития. Государственное устройство афинян / РАН; Московский психолого-социальный ин-т; [сост. С.И.Радиг, пер.и примеч.] – 3-е изд., испр. – М.: Флинта, 2007. – 233 с.
4. Олійник О. М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917–1929 рр.). Автореф. дис. ... к. ю. н. – Х., 2003. – 20 с.
5. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Издво С. Петербургского ун та, 1996. – 573 с.
6. Коршунова Т. Ю., Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 30-41.
7. Таль Л. С. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора // Право. – 1908. – № 34. – С. 32
8. Киселев И. Я. Трудовое право России. М.:Издательство НОРМА,2001. – 384с.
9. Маріна Гримич. Угоди за звичаєвим правом українців в ХІХ – на початкуХХстоліття. Київ // Етнічна історія народів Європи. - №15. – С. 11-18.
10. Свод законов Российской империи. СПб., 1913.// [Электронный ресурс]: Посилання за адресою: <http://civil.consultant.ru/code/>
11. Иванов С. А. Российское трудовое право: история и современность// Государство и право. 1995. - №5. – С. 23
12. Третій універсал [Електронний ресурс]: Посилання за адресою: <http://textbooks.net.ua/content/view/991/17/>
13. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 Приложение из учебного пособия И. Я. Киселева "Трудовое право России" (Москва, 2001). - 384с.
14. Кодекс законів про працю РСФРР // СУ РСФСР, 1922, №70, Ст.903
15. Кодекс законів про працю Української СРР // СУ УССР, 1922, №52, ст. 751. Приложение.16
16. Иванов Ю.М. Очерки теории и практики тоталитарного социализма. Московский философский фонд, 1997., 142 с.
17. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки Україна: Історичний документ від 30.01.1937 // [Електронний ресурс]. – Посилання за адресою: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/001_001/
18. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про воєнний стан» від 22 червня 1941 року // ВВС СССР. – 1941. - № 29
19. О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время: Указ Президиума Верховного Совета СРСР от 26.06.1941 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4322.htm
20. Советское трудовое право: учебник; под ред. Н.Г. Александрова / Н.Г. Александров, Г.В. Муцинов, А.А. Абрамова, А.Д. Зайкин. – М.: Юрид. Лит., 1972. – 567 с.
21. Горшенін К.П. Новое в законодательстве о труде.М., Юрид. Лит. 1971. – 88с.
22. Лившиц Р.З. Изменение трудового договора // Социалист.труд. — 1988. - №8 - С. 55-60
23. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про внесення до законодавства про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» // Ведомости Верховного Совета СССР — 1988. — № 6. — Ст. 95
24. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009. — 624 с.
25. Проект Трудового кодексу України №1658 [Електронний ресурс] – Режим доступу // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947
26. Проект Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019 // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
27. Проект Кодексу України про працю №2410-1 від 08.11.2019// http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334
28. Проект Закону України «Про працю» №2708 від 28.12.2019 // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

References:

1. Khrestomatyia po vseobshchei ystoriy hosudarstva y prava. T.1. / [sost.: K.Y. Batyг y dr.]



; pod red. K.Y. Bатыра y E.V. Polykarpovoi. – M. : Yuryst, 2007. – 390 s.

2. Khrestomatiya po ystoriyy hosudarstva y prava zarubezhnykh stran (Drevnost y Srednye veka) / Mosk. hos. un-t ym. M.V. Lomonosova, yuryd. fak., kaf. ystoriyy hosudarstva y prava; [sost.: V.A. Tomsynov]. – 2-e yzd., dop. – M. : Zertsalo-M, 2004. – 549 s.

3. Arystotel. Afynskaia polytyia. Hosudarstvennoe ustroistvo afynian / RAN; Moskovskiyi psikhologo-sotsyalnyi un-t; [sost. S.Y.Radtsyh, per.y pryemch.] – 3-e yzd., yspr. – M.: Flynta, 2007. – 233 s.

4. Oliinyk O. M. Rozvytok trudovykh vidnosyn i zakonodavstva pro pratsiu v Ukraini (1917–1929 rr.). Avtoref. dys. ... k. yu. n. – Kh., 2003. – 20 s.

5. Kurs rossyiskoho trudovoho prava. V 3 t. T. 1: Obshchaia chast / Pod red. E. B. Khokhlova. – SPb.: Yzdvo S. Peterburhskoho un ta, 1996. – 573 s.

6. Korshunova T. Yu., Nurtdynova A. F. Trudovoi dohovor v sovremennykh usloviakh (K voprosu o naime truda) // Hosudarstvo y pravo. – 1994. – № 2. – S. 30-41.

7. Tal L. S. Novyi opyt zakonodatelnoi normyrovky rabocheho dohovora // Pravo. – 1908. – № 34. – S. 32

8. Kyselev Y. Ya. Trudovoe pravo Rossyy. M.: Yzdatelstvo NORMA, 2001. – 384s.

9. Marina Hrymych. Uhody za zvychaevym pravom ukraintsiv v KhIKh – na pochatku-KhKhstolittia. Kyiv // Etnichna istoriia narodiv Yevropy. – №15. – S. 11-18.

10. Svod zakonov Rossyiskoi ympery. SPb., 1913. // [Elektronnyi resurs]: Posylannia za adresoiu: <http://civil.consultant.ru/code/>

11. Yvanov S. A. Rossyiskoe trudovoe pravo: ystoriya y sovremenost// Hosudarsvo y pravo. 1995. - №5. – S. 23

12. Tretii universal [Elektronnyi resurs]: Posylannia za adresoiu: <http://textbooks.net.ua/content/view/991/17/>

13. Kodeks zakonov o trude RSFSR 1922 Prylozhenye yz uchebnoho posobyia Y. Ya. Kyseleva "Trudovoe pravo Rossyy" (Moskva, 2001). – 384s.

14. Kodeks zakoniv pro pratsiu RSFR // SU RSFSR, 1922, №70, St.903

15. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainskoi SRR // SU USSR, 1922, №52, st. 751. Prylozhenye.16

16. Yvanov Yu.M. Ocherky teoryy y praktyky totalyarnoho sotsyalyzma. Moskovskiyi fylosofskiyi fond, 1997., 142 s.

17. Konstytutsiia (Osnovnyi Zakon) Ukrainskoi Radianskoi Sotsialistychnoi Respubliki

Ukraina: Istorychnyi dokument vid 30.01.1937 // [Elektronnyi resurs]. – Posylannia za adresoiu: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/001_001/

18. Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady SRSR «Pro voiennyi stan» vid 22 chervnia 1941 roku // VVS SSSR. – 1941. - № 29

19. O rezhyme rabocheho vremeny rabo-chykh y sluzhashchykh v voennoe vremia: Ukaz Prezydyuma Verkhovnoho Soveta SRSR ot 26.06.1941 h. // [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupa:

http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4322.htm

20. Sovetskoe trudovoe pravo: uchebnyk; pod red. N.H. Aleksandrova / N.H. Aleksandrov, H.V. Mutsynov, A.A. Abramova, A.D. Zaikyn. – M.: Yuryd. Lyt., 1972. – 567 s.

21. Horshenin K.P. Novoe v zakonodatelstve o trude.M., Yuryd. Lyt. 1971. – 88s.

22. Lyvshyts R.Z. Yzmenenye trudovoho dohovora // Sotsyalyst.trud. — 1988. - №8 - S. 55-60

23. Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady SRSR «Pro vnesennia do zakonodavstva pro pratsiu zmin i dopovnen, poviazanykh z perebudovoiu upravlinnia ekonomikoiu» // Vedomosty Verkhovnoho Soveta SSSR — 1988. — № 6. — St. 95

24. Dmytrenko Yu.P. Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk / Yu.P.Dmytrenko. — K.: Yurinkom-Inter, 2009. — 624 s.

25. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy №1658 [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947

26. Proekt Trudovoho kodeksu № 2410 vid 08.11.2019 // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

27. Proekt Kodeksu Ukrainy pro pratsiu №2410-1 vid 08.11.2019// http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334

28. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» №2708 vid 28.12.2019 // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

Arsentieva O. The historical and legal basis for the formation and formation of the branch of labor law. - Article.

The article examines the issues of the historical and legal aspect of the formation and development of the labor law industry. The legal acts in the field of labor from ancient times to the present day are analyzed. Various periodizations are examined that reveal the history of the formation and formation of the branch of labor law at different times - under

the rule of the Austrian and Russian empires, during the struggle for the right to independence and the establishment of the power of the Central Rada on the territory of Ukraine, under the authority of the Soviet Union and, finally, during independence of Ukraine. The main historical and legal features that affect the development of the labor legislation of modern Ukraine are identified and, on this basis, periods are identified that reflect all the specific features of the formation and formation of the branch of the labor law of our country. Attention is drawn to the period of development of labor legislation during the Second World War, which was characterized by toughening the rules regarding the dismissal of an employee and the deterioration of working conditions, working hours, the introduction of full liability of the employee for the material damage caused by them and the period of "thaw" during which they were canceled many restrictive rules, in particular, those criminalizing unauthorized excommunication or absenteeism reasons and accepted standards to ensure appropriate working conditions for different categories of workers, including women. It is indicated that at present in Ukraine the Labor Code adopted in 1971 is in force. and having at the moment a huge number of changes and additions. It analyzes the period after Ukraine gained independence and ways to develop its own legislation, requiring quick restructuring and modernization, the use of advanced European experience, primarily in labor law.

Keywords: branch of labor law, norms of labor law, normative legal act, labor legislation, labor relations, periodization in the branch of labor law

Арсентьева Е.С. Историко-правовое основание становления и формирования отрасли трудового права. – Статья.

В статье исследованы вопросы историко-правового аспекта становления и развития отрасли трудового права. Проанализированы нормативно-правовые акты в сфере труда с давних времен и до сегодняшнего дня. Рассмотрены различные периодизации, раскрывающие историю формирования и становления отрасли трудового права в разные времена, – под властью Австрийской и Российской империй, во времена борьбы за право на независимость и установле-

ния на территории Украины власти Центральной Рады, под властью Советского Союза и, наконец, во времена независимости Украины. Определены главные исторические и правовые особенности, воздействующие на развитие трудового законодательства современной Украины и на этом основании выделены периоды, отражающие все специфические черты становления и формирования отрасли трудового права нашей страны. Обращается внимание на период развития трудового законодательства во времена Второй мировой войны, которое характеризовалось ужесточением норм относительно увольнения работника и ухудшения условий труда, продолжительности рабочего времени, внедрение полной материальной ответственности работника за причиненный ими материальный ущерб и период «оттепели», в течение которого были отменены многие ограничивающие нормы, в частности, нормы, устанавливающие уголовную ответственность за самовольное отлучение с предприятия или прогул без уважительной причины, и приняты нормы, обеспечивающие надлежащие условия труда различных категорий работников, в том числе женщин. Указано, что на сегодняшний момент в Украине действует Кодекс законов о труде, принятый в 1971г. и имеющий на данный момент огромное количество изменений и дополнений. Проанализирован период после приобретения Украиной независимости и пути развития собственного законодательства, требующие быстрой перестройки и модернизации, использования передового европейского опыта, прежде всего в трудовом праве.

Ключевые слова: *отрасль трудового права, нормы трудового права, нормативно-правовой акт, трудовое законодательство, трудовые отношения, периодизация в отрасли трудового права*

Авторська довідка:

Арсентьева Олена Сергіївна – декан юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, кандидат юридичних наук, доцент.

Стаття надійшла до редакції 07 лютого 2020 р