

**Ю. М. ГАВРИЛЕНКО***Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ*

## **СТАНОВЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ**

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 2(25), с. 254–258

*Розкриваються проблемні питання становлення національного трудового права шляхом дослідження процесів формування трудових звичаїв та комплексного аналізу еволюції трудових правовідносин та відносин, пов'язаних з оплатою праці, робочим часом і часом відпочинку.*

Процес реформування трудового законодавства та формування національного трудового права зумовлює необхідність глибокого і всебічного аналізу системи нормативно-правового забезпечення трудових відносин найманої праці з урахуванням історичного досвіду формування даної галузі.

Одним із найважливіших напрямів зміцнення правової основи сучасної української держави є вдосконалення трудового законодавства з метою забезпечення правовим регулюванням суспільного виробництва. Нині здійснюються заходи із розробки, прийняття та впровадження в життя Трудового кодексу України, який би по-новому, з урахуванням сучасних тенденцій та національного історично-правового досвіду, регулював відносини між працівником та роботодавцем. І якщо законодавцем будуть враховані історичні особливості праці, це значно зміцнить та полегшить трудові права наших громадян [6; 9].

За допомогою історичних джерел, нормативно-правових актів, розглянемо історико-правові особливості становлення основних інститутів трудового права в Україні.

Широке коло питань, пов'язаних із дослідженням становлення та розвитку окремих інститутів трудового права, знайшли відображення в роботах багатьох вітчизняних вчених, етнографів, правознавців, таких як: В. Андреев, Н. Александров, Б. Беззуб, І. Войтинський, В. Воропай, В. Венедіктов, О. Волков, О. Галиця, Л. Гаращенко, В. Гончаренко, Г. Горшенін, М. Гримич, Н. Демченко, О. Добров, А. Дубчак, В. Завітневич, П. Захарченко, О. Івановська, Н. Ілларіонов, С. Килимник,

Л. Костенко, А. Крістер, В. Лазаренко, Ю. Леонова, А. Пашерстник, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Погоріло, Г. Чанишева, Н. Чубоха, П. Чубинський, І. Шаровкін, В. Щербина, М. Якименко.

Звичаї, що стали джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими регулювалися: відносини між паном та наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства. Особливе місце посідала звичаєва регуляція укладення трудових угод: її правочинність визначалася наявністю обов'язкових атрибутів та здійснення певних обрядів. Договір особистого найму передбачав такі моменти: попит, пропозицію, а також певну обрядовість — молитву, рукобиття, могорич, завдаток [4; 10]. Суттєвою частиною угоди було визначення терміну найму. Термін, за звичаєм, погоджувався: загальний — при наймі для домашніх або польових робіт і підряд — по завершенню роботи.

Звичаєве право допускало, що найматися і наймати може будь-хто; навіть вік, як обмеження дієздатності особи, не мав значення. Найми поділялися на постійні, або тривалі та строкові, або сезонні. Щодо специфіки виконуваної роботи — наймалися на сільськогосподарські роботи, на випас худоби, на хатню роботу, на ремісничі роботи.

Бажано, щоб в чинному законодавстві також була врахована специфіка виконуваних робіт, розроблені типові види трудових договорів та закріплена Трудовим кодексом сільськогосподарська праця.

До числа трудових інститутів, породжених релігійними уявленнями й аграрним укладом побуту, належали календарні — трудові обряди, що в минулому регламентували робочий час та час відпочинку українського народу.

Виробничі календарні цикли утворювались із послідовних дат праці у полі і вдома і супроводжувались релігійними святами й обрядами, звичаями, повір'ями та прикметами. Календарні звичаї та обряди українців формально узгоджувались з річним літургічним циклом православної церкви, головними віхами якого були так звані дванадцять свята й пости. Соціально-правовим завданням календарної обрядовості було забезпечення добробуту родини і громади; правно-виховний її механізм діяв за принципом відповідності між працею та соціальним статусом особи: наскільки добре людина працюватиме впродовж року — настільки буде успішним, можливим господарем, настільки й поважатиме її громада. Оскільки добробут спільноти складався із добробуту кожного її члена, то календарні обрядодії мали прозоре дидактичне значення: виховували працелюбних і відповідальних членів колективу, зобов'язаних підтримувати і допомагати один одному [3].

Взагалі працю український народ завжди поєднував зі святом. Початок будь-якої роботи завжди супроводжувався молитвами, піснями, оскільки люди усвідомлювали залежність вдалого результату праці для подальшого її існування та утримання роду.

Позитивним моментом звичаєвої регуляції робочого часу та часу відпочинку є врахування національно-релігійного складу населення і таку особливість потрібно було перейняти сучасному законодавству.

У віковій практиці застосування особистого найму в Україні склалася система звичаєво-правових норм, які регулювали умови та характер оплати за працю. Оплата за найману працю залежала від віку, статі робітників, виду робіт, місцевих “тарифів”, зрідка особистих, професійних якостей наймита, а також від часу, коли було укладено угоду. Вона була грошовою, натуральною, грошово-натуральною. Розмір платні найманого робітника зазвичай був невеликим. Натуральна оплата передбачала насамперед розрахунки зерном, молоком, була характерна для таких робіт: збір врожаю, жнива, обмолот зерна, сторожування, подекуди догляд за тваринами та випасання худоби. Грошово-натуральна оплата характеризується отриманням наймитом як грошей, так і одягу та харчів. Вона була найпопулярнішою

серед пастухів. Грошова оплата сільськогосподарської праці здійснювалась за певні види робіт, як, наприклад, перевезення із поля на тік копи хліба, косіння сіна, молотьбу зерна. Переважно грішми платили майстрам та ремісникам за будівництво селянської хати з матеріалу господаря, виготовлення воза тощо.

Плата проводилася за відпрацьований час на підставі словесного або письмового договору і мала диференційований характер. Дорослі робітники отримували найвищу плату, потім йшли напівробітники та погоничі, жінки різного віку та підлітки отримували майже вповнину менше ніж чоловіки, і цим яскраво підкреслювалася статеві та вікова нерівність.

У зв'язку з розвитком підприємницької діяльності, зростанням промислового виробництва постала нагальна потреба у законах, які б регулювали трудові відносини. Тому в 80-х роках XIX ст. приймається пакет законів, які отримали назву “фабрично-трудове законодавство”.

Прообразом українського кодексу законів про працю став Закон про восьмигодинний робочий день, прийнятий Центральною Радою України від 25.01.1918 р., який один із перших у світі закріпив максимальну тривалість робочого часу. Він виходив за межі своєї назви і визначав не тільки тривалість робочого часу — 48 годин на тиждень, а й регламентував особливості найму жінок і неповнолітніх, понаднормову і нічну працю.

З перших днів існування радянської влади було розпочато формування основ радянської правової системи. Особливістю цього процесу в Україні була його спорідненість з російським. Це була рецепція в її найпростішій формі — пристосування права однієї держави до умов іншої [11]. 10 грудня 1918 р. було прийнято перший КЗпП Росії, дія якого на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювалася і на територію України. Власний КЗпП УРСР, прийнятий 15.11.1922 р., повністю віддзеркалював положення російського КЗпП 1918 р. У період нової економічної політики (НЕП) приймається низка законодавчих актів по регулюванню організації праці, її оплати та охорони.

У роки Великої Вітчизняної війни трудове право відійшло від своїх добровільно-демократичних засад та об'єднало в собі елементи кримінального та адміністративного права, тобто трудовий договір було замінено адміністративним актом.

Господарська реформа 60-х років минулого століття, зміцнення командно-адміністративної системи управління привели до посилення уніфі-

кації законодавства, централізації законодавчого регулювання. Яскравим прикладом цьому є Основи законодавства про працю СРСР, на підставі яких було розроблено та прийнято в 1971 р. КЗпП УРСР, позитивними рисами якого були норми, що розширювали та посилювали трудові права робітників та службовців. І саме таке розширення прав, що полягало у наданні працівникам чисельної кількості пілг та заохочень, перетворило добровільну працю та свободу її вибору в соціально-побутову “належність” працюючого до певного підприємства.

Перебудова, розпочата в 1985 р., сприяла введенню в дію розгалуженого законодавства, яке, з одного боку, забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління, а з другого – регулювало тогочасні економічні відносини. Отримання у 1991 р. Україною статусу незалежної держави стало поштовхом реформування всього законодавства, а саме: приведенням його у відповідність до норм Конституції України, адаптації його до норм європейського та міжнародного законодавства. Проте, Україна повинна була зберегти свої національні ідеї і коріння, і, нарешті, створити власну трудову правову систему.

Уперше легальне поняття “трудовий договір” було визначено КЗпП УРСР 1922 р. Відповідно до ст. 27 Кодексу “трудовий договір є угодою двох або більшого числа осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій особі (наймачеві) за плату” [1].

За радянських часів велика увага приділялася договірному регулюванню праці колгоспників, про що було прийнято Постанову Раднаркому СРСР від 12 липня 1940 р., за якою колгоспникам, працюючим у промисловості за трудовими договорами, укладеними на невизначений строк, по закінченні строку трудового договору адміністрація підприємства зобов’язана дати дозвіл на звільнення з підприємства, якщо на продовження строку трудового договору немає згоди з колгоспником.

У КЗпП УСРС 1971 р. термін “наймач” було замінено на термін “підприємство, установа, організація”. Ч. 2 ст. 21 КЗпП передбачала роботу за сумісництвом; дозволено укладання трудового договору як в усній, так і письмовій формі. Пізніше Законом України від 20 березня 1991 р. “Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки” було змінено ст. 21 КЗпП. У новій редакції цієї статті термін “підприємство, установа, організація” було замінено терміном “власник або

уповноважений ним орган”. Щодо строків були внесені такі корективи: ч. 2 ст. 23 передбачає укладення строкового договору за погодженням сторін, а не на три роки, як було раніше. Законом України від 20 березня 1991 р. ст. 21 КЗпП була доповнена ч. 3, в якій вводилось поняття “контракт” як особлива форма трудового договору [5].

Формування інституту трудового договору завжди перебуває в динаміці, бо не є сталим інститутом трудового права. Його зміст залежить від розвитку суспільного виробництва, економіки країни, політичного стану та міжнародних відносин держави. Велике значення при цьому відіграє відповідне формування умов трудового договору, визначення правового статусу його сторін.

В Україні, по суті, не було законодавства про обмеження робочого часу аж до 1897 р., за винятком канонічних норм, які забороняли працю в неділю. Закон від 2 червня 1897 р. “Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської та гірничої промисловості” поклав початок регламентації робочого часу та часу відпочинку для робітників найманої праці. Після більшовицького перевороту першим законодавчим актом у частині регулювання оплати праці був декрет від 29 жовтня 1917 р. “Про восьмигодинний робочий день”. У жовтні 1927 р. в Україні було взято курс упродовж найближчих років перейти з восьмигодинного на семигодинний робочий день. А в 1929 р. ЦВК разом з РНК СРСР приймають постанову “Про семигодинний робочий день”. У період Великої вітчизняної війни поступове скорочення робочого часу було призупинено.

Після переходу країни в мирний режим Україна стала членом Міжнародної Організації Праці. Ця організація у 1935 р. прийняла Конвенцію № 47 “Про 40-годинний робочий тиждень”, а Україна в 1956 р. ратифікувала цю Конвенцію. І саме з цього часу розпочався етап скорочення робочого часу, який в Україні був завершений у 1993 р. прийняттям Верховною Радою Закону від 17 листопада 1993 р. Але ефективність праці вимагає диференційованої тривалості робочого часу для різних професій та вікової категорії. Новим трудовим кодексом було враховано і гармонійно поєднано робочий час з часом відпочинку.

На відміну від інших інститутів трудового права, незважаючи на централізацію всього законодавства, в галузі оплати праці міністерствам та відомствам УРСР надавалися великі повноваження. Крім того чинне місце посідало і колективно-договірне регулювання заробітної плати,

що полягало: в розподілі фондів матеріального заохочення, визначенні розміру премії та інших винагород, витрачання всіх коштів преміювання за рік по підприємству, встановленні розрядів, затвердженні та перегляді норм виробітку.

У цілому в СРСР оплата праці спиралася на три основні елементи: тарифну систему, норму праці та форму оплати праці. Тарифна система була основною частиною державного нормування оплати праці, вона розроблялась та затверджувалась централізовано. До її елементів слід віднести: Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників, тарифні ставки, схеми посадових окладів, які затверджувались на державному рівні. Саме така централізація в регулюванні оплати праці, відсутність диференційованого підходу до оплати на практиці призвели до зрівняння в оплаті праці і зниження стимулу до праці, що зумовило реформування цього інституту [13].

Процес реформування інституту оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 1991 р. Закону України “Про підприємства в Україні”, за яким підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно з законодавством.

Таким чином, узагальнюючи результати історико-правового дослідження становлення та еволюції основних інститутів трудового права в Україні, слід зазначити, що на сучасному етапі політичного та соціально-економічного розвитку України актуальним і вкрай необхідним стає підвищення рівня державно-правової свідомості як частини самосвідомості народу. Без глибокого осмислення минулого, яким би складним і суперечливим воно б не було, неможливо творити нову Українську державу, серцевиною якої має стати право. Українське трудове право зароджувалося і міцніло разом із розвитком української нації, загартовувало національний дух, поглиблювало національну свідомість народу. Подальше реформу-

вання інститутів трудового права має органічно поєднуватися із загальним процесом ринкового формування національної економіки, передусім податкової, грошово-кредитної, фінансової, банківської систем, соціальної сфери, а також з подальшим проведенням адміністративної реформи та прийняттям нового Трудового кодексу України, який насамперед повинен торкатися критеріїв оцінки виконання обов’язків працівників різних галузей господарства.



## Література

1. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. — М.: Юрид. лит., 1964. — 192 с.
2. Абол Р. Тарифная система в СССР // Трудовое право. — 2005. — № 19(25). — С. 36–41.
3. Гримич М. Звичаєве цивільне право українців XIX — початку XX століття. — К.: Арістей, 2006. — 560 с.
4. Івановська О. Звичаєве право в Україні. Етнографічний аспект. — К.: Екс Об, 2002. — 263 с.
5. Кодекс законів про працю: науково-практичний коментар. — К.: Атіка, 2006. — 843 с.
6. Колишко Р. Щодо проекту Трудового кодексу України // Праця і Закон. — 2006. — № 11(83). — С. 13.
7. Костенко Л. Право звичаїв // Юрид. журн. — 2006. — № 8. — С. 91–95.
8. Леонова Ю. Зауваження до проекту нового Трудового кодексу України // Право України. — 2004. — № 2. — С. 101–103.
9. Панцир С. Трудове право України: новітня спроба кодифікації // Соціальна політика і соціальна робота. — 2004. — № 1. — С. 14–26.
10. Правовий звичай як джерело українського права IX–XIX ст. / За ред. І. Усенко, В. Бабкіна. — К.: Наук. думка, 2006 — 280 с.
11. Радянське трудове право: Навч. посіб. / За ред. В. Погорілка. — К.: Політвидав України, 1984. — 200 с.
12. Шевченко Я., Малявка О. Розвиток цивільного і трудового законодавства України: Моногр. / Ін-т держ. і права ім. В. Корецького, НАН України. — Х.: Консул, 1999. — 271 с.
13. Советское трудовое право / Под ред. А. Процевско-го. — К.: Выща шк., 1981. — 360 с.

*Становлення України як незалежної демократичної держави гостро поставило питання зміцнення правової основи суспільного життя. Нині триває процес творення Трудового кодексу України, і за основу законодавець бере моделі інших країн, чим “відштовхує” національну правову ідею праці. Важливими чинниками при формуванні нового трудового законодавства передусім повинні бути культура та звичаї українського народу, менталітет, інтелектуальний потенціал, проголошення незалежності та державного суверенітету, стан економіки та світовий досвід розвитку трудового права.*

*Становление Украины как независимого правового государства остро поставило вопрос об укреплении правовой основы общественной жизни. Сейчас идет процесс создания Трудового кодекса Украины, и за основу законодатель берет модели других стран, чем “отталкивает” национальную правовую идею труда. Важными факторами формирования нового трудового законодательства в первую очередь должны быть культура и обычаи украинского народа, менталитет, интеллектуальный потенциал, провозглашение независимости и государственного суверенитета, состояние экономики и мировой опыт развития трудового права.*

*The formation of Ukraine as an independent democratic state posed serious issues of strengthening the legal foundations of social life. The process of creation of the Labor Code of Ukraine is going now, and as the basis the legislator uses a model of the other countries, “estranging” national idea of labor. Important factors in the formation of a new labor law must first be: the incorporation of the culture and customs of the Ukrainian people, the mentality and intellectual capacity, independence proclamation and sovereignty, the economy state and the global experience of labor law development.*

Надійшла 7 травня 2010 р.