

ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.55.14784

УДК 349.2(045)

М. П. Дибань,
кандидат юридичних наук

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ІСТОРИЧНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

Мета: дослідити основні аспекти еволюції соціального становища людини в сфері праці. **Методи дослідження:** у роботі застосовувались загальнонаукові та спеціальні методи. **Результати:** аналізуються особливості формування нормативно-правового регулювання трудових прав особи, визначається специфіка фабричного законодавства в період активізації робітничого руху за трудові права. **Обговорення:** розглядаються особливості історично-правових аспектів формування трудового законодавства в ХХ-ХХІ ст.ст.

Ключові слова: трудовий договір; фабричне законодавство; працівник; законодавство про працю; колективна праця; суспільна еволюція.

Постановка проблеми та її актуальність.

Питання соціально-правового становища людини у сфері праці засвідчує, що саме праця якнайповніше відображає рівень соціалізації людини, її мотивації, а також потреби. Тенденції суспільної еволюції вказують на закономірності становлення соціального становища людини на різних етапах формування суспільства та розвитку законодавства про працю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанням дослідження історико-правового аспекту формування трудового законодавства займалися науковці В. Громан, С. Голунський, Я. Канторович, А. Кобеляцький, В. Літвінов-Фалінський, А. Лушніков, М. Лушнікова, С. Сказкін, М. Строгович, Л. Таль, В. Уебб, С. Уебб, Г. Шенберг та ін.

Мета статті – проаналізувати основні етапи еволюції соціального становища людини в сфері праці, розглянути особливості нормативно-правового регулювання трудових прав особи в ХХ-ХХІ ст.ст.

Виклад основного матеріалу. Початкову

роль в еволюції соціально-правового становища людини у сфері праці посідає первісне суспільство. Особливість полягає в тому, що для колективної організації праці на первісному етапі життя людства була необхідність колективних зусиль для організації життя, адже сама людина була неспроможна здобути собі засоби для існування. Слід визнати, що в первісному суспільстві на першому місці була не праця як самоцінність - провідна основа існування людини, а принцип родової та міжродової солідарності, принцип права кожного на існування та природного обов'язку кожного сприяти існуванню членів племені, роду. При цьому, було байдуже сильний інший член племені, роду чи слабкий, спритний він чи ні, беручий до праці чи навпаки, здорова молода він людина, чи особа у віці, виснажена боротьбою за життя. Саме в цьому проявлялася колективна сутність праці первісних людей [1, с. 942]. Але вдосконалення засобів виробництва зробили можливою індивідуальну працю, і як наслідок, це призвело до виникнення рабства, де вся фізична робота виконувалась рабами, а вільні люди

вважали фізичну працю тим заняттям, що принижує людину. На початку основою рабовласницького права було неписане звичаєве право, пізніше звичаї набули письмового відображення. Пригнічене становище безпосереднього виробника матеріальних благ (раба) проявлялося в тому, що перебуваючи в статусі речі рабовласника – його знаряддя праці, раби отримували лише мінімум, якого навіть не вистачало для відновлення робочої сили. Як писав, вивчаючи особливості переходу від первісного ладу до феодального в Західній Європі, С.Д. Сказкін, серед рабовласників діяло правило: якщо раби хворіли, їм не давали стільки ж їжі скільки здоровим, їх значно дешевше було замінити. В римському праві власнику майна належало право користування та зловживання цим майном (*jus utendi et abutendi*) [2, с. 57]. М.Г. Александров, аналізуючи особливості правового регулювання суспільно-трудових відносин, які існували під час рабовласницького ладу, писав, що в системі рабовласницького права не було галузі, яка спеціально б регулювала рабовласницькі суспільно-трудові відносини. Тому рабовласницьке право, закріплюючи власність рабовласників на рабів, регулюючи способи набуття і передавання прав на раба, тим самим закріплювало рабовласницьку експлуатацію праці [3, с. 14]. У Цивільному кодексі Наполеона, прийнятому у Франції у 1804 році, в статтях 1780-1781, де йдеться про найом роботи та послуг записано, що можна приймати на себе обов'язки надавати свої послуги лише на певний строк чи для виконання визначеної роботи. У випадку виникнення спору, твердження господаря мають перевагу щодо розміру винагороди, про виплату винагороди за минулий рік та про платежі, здійснені у поточному році [4, с. 48]. Як підкреслює В.І. Прокопенко, з моменту проголошення свободи праці трудові відносини склалися без порушення інтересів буржуазії, оскільки залишившись без засобів виробництва працівник змушений був погоджуватися на запропоновані йому умови. При цьому формально «права і обов'язки»

визначалися угодою сторін, тому державу трудові відносини не цікавили [5, с. 9].

Варто наголосити, що бурхливий розвиток промисловості супроводжувався негативним явищем використання наддешевої дитячої та жіночої праці на шкідливих та важких роботах, у нічний час тощо. Слід відмітити, що вказана ситуація залишалася практично нерегульованою протягом першої третини ХІХ ст. і лише в 1833 році в Англії було прийнято Закон, спрямований на полегшення дитячої праці, зокрема цим Законом встановлювався 8-ми годинний робочий день для дітей віком з 9-ти до 13-ти років та 12-годинний для підлітків 13-18-ти років, з обов'язковими перервами для їжі тривалістю півгодини та із заборонаю нічної праці для дітей. На підставі даного Закону створювався новий контрольний орган – фабрична інспекція, яка зобов'язана була слідкувати за виконанням вимог закону щодо праці дітей. Фабричні інспектори мали право в будь-який час дня та ночі відвідувати фабрики та притягати підприємців, що порушують закон, до відповідальності. Законом 1844 року визначалися правила праці жінок, встановлювався 12-ти годинний робочий день, із перервами для прийому їжі та заборонялася робота в нічний час. У 1847 році на законодавчому рівні було знижено тривалість робочого дня для робітників всіх категорій до 10 годин, а для дітей до 13-ти років до 6,5 годин. Слід звернути увагу, що в інших країнах фабричне законодавство розвивалось не так стрімко як в Англії, що було зумовлено, як зазначалось вище, активністю робітників. При цьому, норми фабричних законів залишалися безрезультатними, їх виконання повністю залежало від волі підприємців, тому що тривалий час не створювалися фабричні інспекції і дотримання трудових прав у процесі праці не контролювалося. Наприклад, фабричні інспекції були засновані в Німеччині у 1878 році, в Австрії у 1882 році, у Франції у 70-х роках, у Швейцарії в 1878 році. У ст. 27 Фабричного закону, прийнятого в 1878 році в Німеччині було записано, що фабрикант не вправі тримати на фабриці дітей чи підлітків молодших 16 років строком довше 7-ми днів, якщо окружний лікар не надав свідоцтва (встановленої форми) про

придатність його до роботи на фабриці. У свідоцтві має бути зазначено, що лікар на підставі наданої метрики чи інших доказів, переконався в досягненні дитиною вказаного у свідоцтві віку, що він особисто обстежив цю особу і вважає її здатною працювати щоденно протягом узаконеного часу на вказаній у свідоцтві фабриці [6, с. 934-935].

Насамперед, саме в Росії однією з початкових спроб врегулювати трудові відносини стало Положення від 24 травня 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робітничими людьми, що поступають до них за наймом». Згідно «Положення» фабриканти зобов'язувалися письмово оформляти умови найму, робітники не мали права піти раніше обумовленого договором строку і вимагати підвищення заробітної плати, власник підприємства мав право звільнити робітника, попередивши його про це за 2 тижні. До 60-х рр. XIX ст. цей закон був поширений на основні центри текстильної промисловості та інші галузі виробництва. Як реакція на робітничий рух у 1845 році в «Положення про покарання» вперше увійшли статті про заходи боротьби з робітничим спротивом. 7 серпня 1845 року був виданий закон, що забороняв нічну роботу дітей до 12 років, але застосування він не отримав, бо був відсутній контроль за його дотриманням. Законами від 01 червня 1882 року та 03 червня 1885 року заборонялася праця на шкідливих виробництвах праця малолітніх, які не досягли 15-ти років. Для підлітків віком до 17-ти років, а також жінок заборонялася нічна праця на деяких виробництвах. Проте положення, що стосувалося заборони нічної праці підлітків та жінок відносилося до тимчасових правил і мало діяти з дослідною метою протягом трьох років, а далі переглядатися [7, с. 12-37]. Тому ми бачимо, що вище згадані заходи не призвели до бажаних результатів правового регулювання трудових відносин господарів промислових фабрик та робітників.

Важливим етапом систематизації фабричного законодавства став Статут про промислову працю, прийнятий в 1913 році. Даний документ слід розглядати як певну

спробу впорядкування фабричного законодавства, яке регулювало трудові відносини в промисловості. В Статуті визначалися права фабричної інспекції, передбачався порядок надання винагороди потерпілим від нещасних випадків на виробництві та членам їх сімей, у разі смерті робітника. Якщо робітник втратив працездатність строком на три дні внаслідок тілесного ушкодження спричиненого у зв'язку з виробництвом, йому зберігалася половина заробітку з дня нещасного випадку по день відновлення працездатності. У випадку постійної втрати працездатності призначалася допомога у розмірі двох третин річного заробітку, якщо робітник помер, то вказана допомога надавалася членам його сім'ї [8, с. 413-439].

Вагомим етапом розвитку трудового законодавства стало прийняття в 1918 році Кодексу законів про працю РСФСР. Згідно цього Кодексу для всіх громадян встановлювалася трудова повинність. Трудова повинність не поширювалася лише на осіб, які не досягли 16-річного віку; осіб, старших 50-ти років; осіб, які назавжди втратили працездатність внаслідок травми чи хвороби. Тимчасово від трудової повинності звільнялися: особи, які внаслідок хвороби чи виробничої травми тимчасово втратили працездатність на строк необхідний для відновлення здоров'я; вагітні жінки на строк за вісім тижнів до пологів та вісім тижнів після пологів. Учні всіх шкіл виконували трудову повинність у школах. Реалізація права на працю забезпечувалася відділами розподілу робочої сили, професійними спілками. Праця застосовувалася у формах: організованого співробітництва; надання індивідуальних особистих послуг; виконання окремої, визначеної роботи. Умови праці в державних установах регулювалися тарифними положеннями, які затверджувалися Народним комісаріатом праці [9].

Все це підготувало ґрунт до прийняття нових кодифікаційних актів про працю радянських республік, зокрема Кодексу законів про працю УРСР 10.12.1971 р., який складався з XVIII розділів та 265-ти статей. Перша редакція кодексу, не дивлячись на багаточисленні зміни та доповнення, не відповідала новим реаліям, в ній були відсутні норми, які б регламентували

правомірність натуральної оплати, відповідальності за затримку заробітної плати, не регламентувалися питання ненормованого робочого дня, не регулювалися питання трудових відносин з роботодавцем – фізичною особою, не враховувалась можливість існування кількох профспілок на підприємстві, не врегульовувався статус трудового колективу тощо [10, с. 7-528]. Разом з тим, у трудових відносинах того часу не лише зберігається активне втручання колективу в приватність особи, а й навіть спостерігається посилення цієї пресингової активності. Що фактично відображено в Положенні про товариські суди Української РСР, затвердженому Указом Президії Верховної Ради УРСР від 23 березня 1977 року [11].

Проте, новітні світові реалії впливали на зміну соціально-економічних відносин, з подальшим розвитком яких не узгоджувалася стагнація ринку праці. Логічним наслідком кризи суспільного розвитку став розпад Радянського Союзу і виникнення нових незалежних держав, зокрема – України, саме тоді, в 90-х роках ХХ століття розпочинався складний довготривалий подекуди болісний процес побудови новітньої європейської демократичної держави, де людина не лише проголошується найвищою соціальною цінністю держави, а й головне – себе так відчуватиме [12, с. 67].

Висновки. Проаналізувавши історично-правові аспекти формування трудового законодавства, слід підсумувати, що закономірності еволюції трудових прав на різних етапах розвитку людства насамперед залежали від суспільно-правового становища особи. Таким чином, можемо виокремити наступні етапи становлення соціального статусу особи у сфері праці, а саме: 1) колективно-залежний (первіснообщинний); 2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодалський); 3) фабрично-промисловий (капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський період); 5) інтеграційно-європейський (сучасний розвиток України).

Література

1. Энциклопедический словарь / изд. Ф.А. Брокгауз, И.А. Ефрон. Т.ХХХІІІ. Спб., Типография Акц. Общ. «Издательское Дело», Брокгауз-Ефрон, 1901. 960 с.
2. Сказкин С.Д. Очерки по истории западно-европейского крестьянства в средние века. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1968. 421 с.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. Москва: Проспект, 2009. 344 с.
4. Французский гражданский кодекс 1804 г. / пер. с фр. И.С. Перетерского. Москва: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1941. 470 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій: для студентів юрид. вузів та факультетів. Київ: Вентурі, 1996. 224 с.
6. Советская историческая энциклопедия / под ред. Е.М. Жукова. Т. 14. Москва: Советская энциклопедия, 1973. 524 с.
7. Кобеляцкий А.И. Справочная книга для чинов фабричной инспекции, для фабрикантов и заводчиков. Полный сборник узаконений о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры; о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих; о фабричной инспекции; о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности. Изд. 4-е. Спб., 1897. 311 с.
8. Громан В.В. Начальник отделения Промышленного Труда. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. ХІ ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 - 228 и 541 - 597): С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным / неофициальное изд. Петроград: Издание Юридического книжного склада «Право», 1915. 439 с.
9. Кодекс законов о труде 1918 г. / Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87/88. Ст. 905.
10. Кодекс законів про працю Української РСР: науково-практичний коментар / за ред. М.Й. Бару. Київ: Політвидав України, 1977. 545 с.
11. Положення про товариські суди

Дибань М. П.

Української РСР: затв. Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 23 бер. 1977 р. № 1852. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1852-09>

12. Дибань М.П. Тенденції розвитку соціально-правового становища людини у сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 1. С. 64-68.

References

1. Encyclopedic Dictionary / ed. F.A. Brockhaus, I.A. Efron. T.XXXIII. St. Petersburg, Typography Akts. Total «Publishing Case», Brockhaus-Efron, 1901. 960 p.

2. Skazkin S.D. Essays on the history of Western European peasantry in the Middle Ages. Moskva: Izd-vo Mosk. university, 1968. 421 p.

3. Alexandrov N.G. Labor relationship: a monograph. Moskva: Prospekt, 2009. 344 p.

4. French Civil Code of 1804 / Translated from Fr. I.S. Peretersky. Moskva: Legal Publishing House of the NKVD of the USSR, 1941. 470 p.

5. Prokopenko V.I. Labor law: lecture course: for law students. universities and faculties. Kyiv: Venturi, 1996. 224 p.

6. Soviet historical encyclopedia / ed. E.M. Zhukov. Vol. 14. Moskva: Soviet encyclopedia, 1973. 524 p.

7. Kobelyatsky A.I. Reference book for the ranks of factory inspection, for manufacturers and

breeders. A complete collection of laws on the employment of workers in factories, plants and manufactories; about mutual relations of manufacturers and workers; about factory inspection; on the supervision of the establishments of the factory industry. Ed. 4th. St., 1897. 311 p.

8. Groman V.V. Head of the Department of Industrial Labor. Charter of Industrial Labor (St. Zak. Vol. XI part 2, ed. 1913, articles 1 - 228 and 541 - 597): with the rules and orders issued on the basis of these articles, with explanations to them of the Governing Senate and of administrative establishments, sentences and indexes, alphabetical subject and comparative articles. Unofficial ed. Petrograd: Publication of the Legal Book Warehouse «Law», 1915. 439 p.

9. Code of Labor Laws of 1918 / Assembly of Legislation and Orders of the Workers 'and Peasants' Government of the RSFSR. 1918. № 87/88. Art. 905.

10. Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR: Scientific and practical commentary / ed. M.J. Baru. Kyiv: Polityvdav Ukrainy, 1977. 545 p.

11. Regulations on the Comradely Courts of the Ukrainian SSR: Approved by the Decree of the Presidium of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR of March 23, 1977 № 1852. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1852-09>.

12. Dyban M.P. Tendencies of development of social and legal position of the person in the sphere of work. Legal scientific electronic journal. 2017. № 1. P. 64-68.

**FEATURES OF LABOR LEGISLATION FORMATION:
HISTORICAL AND LEGAL ASPECT**

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mail: dybanmaksym@gmail.com

Objective: to explore the main aspects of the evolution of the social position of man in the workplace. **Research methods:** general scientific and special methods were used in the work. **Results:** features of formation of normative-legal regulation of labor rights of the person are analyzed, specificity of the factory legislation in the period of activization of labor movement for labor rights is defined, it is established that «formation of the social status of the person in labor sphere» is formation and development of labor rights, duties. The stages of formation of the social status of a person in the sphere of labor are singled out, namely: 1) collective-dependent (primitive-communal); 2) individually dependent (slave, feudal); 3) factory-industrial (capitalist); 4) collective-totalitarian (Soviet period); 5) integration-European (modern development of Ukraine). It is established that the specificity of primitive society is the collective organization of labor at the initial stage of human life, namely the need for collective efforts to organize life, because man himself was unable to earn a living. **Discussion:** the question of the social and legal position of man in the field of labor shows that it is work that most fully reflects the level of socialization of man, his motivation, as well as needs. Trends in social evolution indicate the patterns of formation of human social status at different stages of formation of society and the development of labor legislation. Features of historical and legal aspects of formation of the labor legislation in the XX-XXI centuries are considered. In the special scientific literature the separate aspects of research of problems of genesis of social position of man in the field of labour engaged in scientist V. Groman, C. Golunsky, Y. Kantorovych, A. Kobelyzky, V. Litvinov-Falinsky, G. Shenberg but other.

Keywords: employment contract; employee; labor legislation; collective labor; social evolution.