

УДК 349.95

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.2.07>

Вікторія Володимирівна Сичова,

кандидат юридичних наук, доцент,

Харківський національний університет внутрішніх справ,

секретаріат Вченої ради (учений секретар);



<https://orcid.org/0000-0003-3031-4994>

ІСТОРИКО-ПРАВОВІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

На основі аналізу наукових поглядів учених досліджено історико-правові передумови виникнення локального правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Акцентовано увагу, що перші нормативні акти, які регулювали трудові відносини, виникли в середині XIX ст. і стосувалися окремих аспектів правового регулювання фабричних відносин. З'ясовано, що період з 1861 по 1917 рр. характеризувався активною нормотворчою діяльністю держави щодо регулювання трудових відносин. Наголошено, що важливим досягненням у зазначений період було розширення прав уповноважених суб'єктів щодо локальної нормотворчості.

Ключові слова: історико-правовий аналіз, локальне правове регулювання, трудові правовідносини, Російська імперія.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Стрімкий розвиток трудових правовідносин обумовлює необхідність їх належного й ефективного правового регулювання. Однак доводиться констатувати, що законодавство не завжди може швидко реагувати на ті зміни, які відбуваються у сфері трудових правовідносин. Виконання функції «швидкого реагування» на зміни у трудових відносинах покладено на локальне правове регулювання, роль і значення якого з часом стають все більш важливими. Сутність локального правового регулювання полягає в тому, що: по-перше, воно покликане не лише доповнювати централізовані норми та заповнювати прогалини в чинному законодавстві, а й підвищувати трудові гарантії працівників і роботодавців; по-друге, його використання обумовлюється суспільною необхідністю, а також неспроможністю централізованого законодавства охопити всі аспекти регулювання трудових відносин; по-третє, незважаючи на те, що межі локального правового регулювання встановлюються централізованими нормами, воно має самостійне значення і посідає рівноцінне місце поряд із централізованим [1]. Однак сьогодні

у сфері регулювання трудових правовідносин, у тому числі за допомогою локальних правових актів, існує багато проблем, вирішення яких потребує поглибленого наукового дослідження. Вважаємо за необхідне відзначити, що комплексне дослідження локального правового регулювання трудових відносин в Україні неможливе без з'ясування історичних передумов його становлення. Як слушно зазначає Н. М. Крестовська, проблема історичної періодизації є не лише академічною, вивірена обґрунтована періодизація сама собою несе потенціал нового знання про історичні, в тому числі історико-правові, явища [2, с. 78; 1].

Стан дослідження проблеми

Окремі проблемні питання локального правового регулювання трудових відносин в Україні у своїх наукових працях розглядали С. Я. Вавженчук, Г. С. Гончарова, О. Г. Дутова, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Н. М. Крестовська, Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітінський, С. М. Прилипко, В. Е. Теліпко, О. В. Тищенко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Утім єдиного комплексного дослідження, присвяченого історико-правовому аналізу становлення та розвитку локального правового регулювання трудових правовідносин в Україні, проведено не було.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є історико-правовий аналіз виникнення локального правового регулювання трудових правовідносин в Україні. Відповідно до мети сформульовано такі *завдання*: дослідити розвиток вказаного інституту за часів існування Російської імперії; визначити його вплив на подальше функціонування локального правового регулювання трудових правовідносин.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна представленого наукового дослідження відзначається тим, що воно забезпечить формування комплексного наукового підходу до історичних передумов розвитку сучасного локального регулювання трудових правовідносин в Україні

Виклад основного матеріалу

Основи правового регулювання трудових відносин були закладені ще за часів існування Римської імперії. Незважаючи на те, що зазначений історичний період характеризувався рабовласницьким типом господарства, все ж можна говорити про існування в той час правового регулювання праці. Зазначене повною мірою пов'язано з тим, що з моменту появи держави виникла необхідність у створенні державних органів, в яких не могли працювати раби. Саме тому необхідним став найм звичайних вільних людей, які працювали на договірних засадах. При цьому зазначимо, що ставлення до

таких вільних найманих працівників було набагато гіршим, ніж до рабів, адже останні належали наймачеві, і він намагався «зберігати їх цілісність» (для найдовшого використання, перепродажу тощо), а доля сторонніх працівників роботодавця не турбувала [3; 4].

Важливим етапом розвитку локального регулювання трудових відносин в Україні, на нашу думку, є період існування Київської Русі (кінець IX – середина XIII ст.). Правове регулювання трудових відносин у ті часи зводилося в основному лише до видання князем наказів. Однак існували також договірні засади регулювання трудових відносин, як у Стародавньому Римі. Як слушно зауважує В. Е. Теліпко, досить часто вступ у служіння був рівнозначний зреченню від вільного стану, а думка про поєднання найму робочої сили з особистою свободою працівника приживалася дуже повільно. За Російською Правдою найм у служіння лише тоді не призводив до холопства, коли про це було прямо прописано в договорі [4]. Після розпаду Київської Русі суттєвих змін у правовому регулюванні трудових відносин не відбувалося: на державній службі знаходилися наймані працівники, які здійснювали свою діяльність на договірних основах, а централізоване регулювання здійснювали князі відповідних земель.

Перші нормативні акти, що регулювали трудові відносини, були ухвалені в середині XIX ст., вони стосувалися окремих аспектів правового регулювання фабричних відносин. Так, найпершим нормативним актом, що регулював відносини у сфері праці на території Російської імперії, вважається Положення «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом» 1835 р. Вказане Положення складалося із 10 статей та зобов'язувало роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку у фабричному закладі. Однак зміст таких правил визначався господарями фабричних закладів самостійно, без будь-якого втручання з боку держави та погодження із працівниками [4]. Отже, на нормативно-правовому рівні існування локальних нормативно-правових актів у нашій державі було закріплено у 1835 р., що мало не аби яке значення, адже закріплення правил внутрішнього трудового розпорядку не лише було закріпленням часу праці працівників, а й слугувало свого роду гарантією захисту від свавілля роботодавців.

Незважаючи на зазначене, ключовим моментом у розвитку локального правового регулювання трудових відносин стало оприлюднення 19 лютого 1861 р. Маніфесту про скасування кріпосного права та Положення про селян, що виходять з кріпосної залежності. Це призвело до звільнення понад 2 млн осіб, що, у свою чергу, сприяло появі великої кількості найманих працівників. Через це держава була змушена робити відповідні кроки в напрямку регулювання

таких відносин. Саме тому в середині XIX ст. було ухвалено низку нормативно-правових актів, які не лише мали централізований характер, а й містили норми, що стали основою функціонування локального регулювання трудових відносин.

Так, протягом 1882–1886 рр. було ухвалено декілька так званих «фабричних законів», які були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів взаємин працівників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до їх ухвалення, стали масові заворушення робочих у 1875–1882 рр., які відбулися в Юзівці (Донецький басейн), Орехові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві [5, с. 38]. Заслуговує на увагу точка зору В. Е. Теліпка та О. Г. Дутової, які зазначають, що основним нормативним актом, який регулював трудові відносини в дореволюційній Росії, був Закон «Про найм працівників і правила нагляду за фабричними заводами» від 3 червня 1886 р. Його ухвалення стало поштовхом для виникнення нової галузі права – трудового права, оскільки з'явилися його самостійний предмет і метод правового регулювання [4, с. 135; 6]. Варто також зазначити, що саме з цим Законом пов'язане виникнення договірних відносин між працівником і роботодавцем. Отже, вбачається, що наступний етап розвитку локального правового регулювання трудових відносин пов'язаний саме із закріпленням на законодавчому рівні порядку укладення, зміни та припинення трудового договору між найманим працівником і роботодавцем.

Положення Закону «Про найм працівників і правила нагляду за фабричними заводами» зберігають свою актуальність навіть сьогодні. Наприклад, назначеним нормативним актом встановлювалося правило, згідно з яким «господар повинен обходитися справедливо і покірливо з тими, хто наймається, вимагати від них лише роботи, обумовленої договором, або тієї, для якої було потрібне наймання, платити їм точно та розміщувати справно» [4, с. 135; 6]. Відповідно до ст. 9 Закону найм працівників здійснювався: а) на певний термін; б) на невизначений термін; в) на час виконання певної роботи, із закінченням якої припинявся найм. Договір найму виконувався шляхом видачі працівникові розрахункової книжки, в якій були відображені основні умови найму робочої сили. З моменту вступу на роботу працівникові заборонялося без відома господаря брати іншу роботу. Згідно із Законом господар розробляв на підприємстві правила внутрішнього трудового розпорядку, які затверджувалися фабричною інспекцією праці та виставлялися у всіх майстернях [4, с. 135–136; 7].

Подальший розвиток локального правового регулювання трудових відносин пов'язаний з ухваленням 3 червня 1886 р. Статуту про промислову працю, в якому закріплювалися обов'язок роботодавця

розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку та обов'язок працівника їх дотримуватися. Правила внутрішнього розпорядку підписувалися завідувачами установ чи їх власниками та затверджувалися місцевими інспекторами. Вони «повинні бути дотриманими робітниками на заводах та фабриках» [8].

Роль локального регулювання виконували «особливі табелі стягнення» та розрахункові книжки, в яких фіксувалися особливості застосування індивідуальних стягнень за порушення трудової дисципліни. Загалом Статут визначав правила внутрішнього розпорядку, які були значно детальнішими за правила внутрішнього розпорядку, що існують у сучасному законодавстві про працю України. Якщо сучасні правила затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації, то локальні правила фабричної та заводської промисловості XIX ст. затверджувалися створеними у складі Міністерства фінансів фабричними інспекціями, на які покладался обов'язок із нагляду за виконанням фабрикантами і працівниками фабричного законодавства [6, с. 386].

Як зазначає Н. І. Толоконський, до введення в дію зазначеного нормативно-правового акта власники підприємств самі встановлювали правила поведінки працівників, особливостями яких були: дріб'язкова регламентація поведінки; одностороння відповідальність за їх порушення (аж до притягнення працівників до кримінальної відповідальності); повна відсутність прав трудящих і санкціоноване свавілля адміністрації [9, с. 19; 10]. Після ухвалення Статуту роль і значення правил внутрішнього трудового розпорядку принципово змінились, а порядок їх розробки та впровадження був чітко регламентований.

У 1913 р. всі нормативні акти, за допомогою яких регулювалася діяльність працівників промисловості, були об'єднані у Статут про промислову працю [11, с. 213]. У ньому містився перелік підстав для розірвання трудового договору роботодавцем або працівником, а також встановлювався двотижневий термін взаємного попередження про звільнення. Проте дія Статуту не поширювалася на всі відносини з найманою працею. Регулювання праці окремих категорій осіб здійснювалося на основі інших актів, що ухвалювалися роботодавцем [11, с. 213]. Завдяки систематизації законів про працю в один статут принципово змінився підхід до розуміння правової природи трудового договору. Якщо раніше йшлося лише про цивільно-правову природу договорів про найм працівників, то з ухваленням Статуту про промислову працю, який чітко визначив особливості правового регулювання порядку укладення трудових договорів, стало можливим говорити про трудову природу договорів про найм працівників.

У контексті зазначеного варто підтримати позицію С. В. Вишневецької, яка відзначає, що зі зміною соціально-правової та економічної обстановки передові представники науки цивільного права звернули увагу на виникнення специфічних відносин у сфері застосування праці. У той період переважне регулювання відносин у трудовому процесі методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати працівників такою мірою, яка майже не відрізнялася від феодальних умов праці холопа [12, с. 58; 13]. Тому вже в кінці XIX – на початку XX ст. вітчизняне законодавство про особистий найм розділилося на загальне і спеціальне. Перше повністю відповідає вимогам римської класифікації та принципам цивільного права, а друге, яке переважно регламентувало діяльність працівників на великих виробництвах, базується на нових принципах [12, с. 58; 13]. Такі принципи були закріплені в нормах трудового права.

Висновок

Завершуючи розгляд представленого наукового дослідження варто відзначити, що період 1861–1917 рр. характеризувався активною нормотворчою діяльністю держави щодо регулювання трудових відносин та ухваленням великої кількості законів і підзаконних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини. Крім того, важливим досягненням в зазначений період було розширення прав уповноважених суб'єктів щодо локальної нормотворчості. Таким чином, можемо констатувати, що саме в досліджений історичний період були закладені перші законодавчі основи для здійснення локального правового регулювання трудових правовідносин.

Список бібліографічних посилань: 1. Сичова В. В. Особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2016. 22 с. 2. Крестовська Н. М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2008. 468 с. 3. Гончарова Г. С., Жернаков В. В. Трудовое право в вопросах и ответах : учебник. Харьков : Одиссей, 2001. 456 с. 4. Теліпка В. Е., Дутова О. Г. Трудовое право України : навч. посіб. / за заг. ред. В. Е. Теліпка. Київ : Центр учб. літ., 2009. 456 с. 5. Трудовое право : учебник / под ред. О. Смирнова, И. Снигиревой. М. : Велби ; Проспект, 2007. 600 с. 6. Сіроха Д. І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. *Митна справа*. 2013. Ч. 2, кн. 1, № 1. С. 384–390. 7. Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 2005. 294 с. 8. Громан В. В. Устав о промышленном труде (Свод законов т. XI, ч. 2, изд. 1913, ст. 1–228 и 541–597): с правилами и распоряжениями, изданный на основании этих статей с разъяснениями к ним Правительствующего

сената и адм. установлений. Прага : Право, 1915. 439 с. **9.** Толоконский Н. И. Орехово-зுவевская стачка. М., 1956. 128 с. **10.** Букреева Е. История локальных нормативных актов как источников трудового права в Российском государстве. *Право и жизнь*. 2006. № 104 (14). С. 126–129. **11.** Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями: Свод законов Российской империи (серия историческое законодательство). Т. XI. Ч. 2. / сост. В. В. Громан. СПб., 1999. 630 с. **12.** Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2009. № 1. С. 57–61. **13.** Доктрини трудового права: історія та сучасність : курс лекцій / за ред. А. Ю. Подорожного, І. В. Василяка. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 15 с. URL: <http://lib.univd.edu.ua/?controller=service&action=downloadRep&id=106973> (дата звернення: 25.05.2020).

Надійшла до редколегії 30.05.2020



Sychova V. V. Historical and Legal Preconditions for the Origin of Local Legal Regulation of Labor Legal Relations in Ukraine

Based on the analysis of scientific views of scholars, the author has studied the historical and legal preconditions for the origin of local legal regulation of labor legal relations in Ukraine. It has been noted that the foundations of legal regulation of labor legal relations were laid during the existence of the Roman Empire. Despite the fact that this historical period is characterized by a slave-owning type of economy, we can still talk about the existence of legal regulation of labor at that time.

It has been emphasized that an important stage in the development of local regulation of labor relations in Ukraine is the period of Kievan Rus (late IX – mid XIII century), which is characterized by the fact that the legal regulation of labor relations was mainly limited to the issuance of orders by the prince. It has been established that there were no significant changes in the legal regulation of labor relations after the disintegration of Kievan Rus: there were employees in the civil service, who carried out their activities on a contractual basis, and centralized regulation was carried out by the princes of the respective lands.

The author has revealed the content of a number of normative and legal acts of the Russian Empire, the norms of which were aimed at regulating labor legal relations. It has been found out that the period of 1861-1917 was characterized by active rule-making activities of the state to regulate labor relations, the adoption of a large number of laws and regulatory acts that were designed to regulate labor relations. It has been emphasized that an important achievement of that period was the expansion of the rights of authorized entities in regard to local rule-making activity. It has been stated that the first legislative foundations were laid at that time in order to implement local legal regulation of labor legal relations.

Key words: historical and legal analysis, local legal regulation, labor legal relations, Russian Empire.

