

Сіньова Людмила Миколаївна
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення

До 50-річниці Кодексу Законів про Працю України: історико-правовий аспект

Сучасні соціально-економічні й політичні умови, які склалися в нашій країні, а також виникнення нових професій і підвищення трудової мобільності громадян від законодавця вимагають пошуку нових засобів для врегулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Одним із таких засобів є кодифікація трудового законодавства, адже на тепер Україна – чи не єдина посткомуністична країна, яка користується Кодексом законів про працю, який прийнято ще в 1971 році. Незважаючи на те що до вказаного нормативно-правового акта за п'ятдесят років унесено низку змін і доповнень, у ньому залишається чимала кількість прогалин, адже більшість його норм є застарілими та не відповідають наявним реаліям. Утім, перш ніж переходити безпосередньо до аналізу напрямів удосконалення трудового законодавства, окрему увагу варто приділити історії його становлення й розвитку. При цьому варто вказати, що формування ж українського трудового законодавства пов'язано зі становленням нашої держави, зокрема радянським періодом її історії [1].

Л.С. Таль зазначав, що законодавство у сфері найму праці зійшло з традиційних шляхів, якими рухалась цивілістична наука XIX ст. і потягло за собою юриспруденцію. Не всюди і не однаковою мірою, але досить визначено проявляється прагнення виділити і відокремити в законі трудові відносини, які поглинають всю або більшу частину господарської діяльності працівника і перетворюють його тимчасово в орган чужої діяльності [2, с. 357].

У 1913 році було видано Статут про промислову працю, в якому належний порядок і благоустрій, а також безпека на фабриках, гірських промислах та заводах, виступають предметом трудових відносин. Вчений Л.С. Таль зазначав: “приватне промислове право розширяється на наших очах в самостійний відділ нової наукової дисципліни, що має велике майбутнє, дисципліни соціального або трудового права” [3, с. 2].

В Україні становлення і розвиток трудового права як самостійної галузі відбувалося в радянський період її історії. Хоча до жовтня 1917 р. вже почало складатися державне регулювання найманої праці, особливої галузі трудового права ще не виникло. Договір найму залишався в рамках галузі приватного цивільного права, державне ж регулювання взаємовідносин «між працею і капіталом» лежало у сфері адміністративного (поліцейського) права і було неповним. Отже, в той період ще не склався єдиний упорядкований механізм правового регулювання праці, який міг би бути опосередкований особливою правовою галуззю [4, с. 57-61]. Основна увага в Кодексі 1918 року акцентувалася на охороні праці, реалізація якої була покладена на інспекцію праці, технічну інспекцію й представників санітарного нагляду, зокрема здійснення контролю за точним дотриманням правових норм Кодексу (декретів, інструкцій і розпоряджень), що регулюють питання охорони праці та здоров'я працюючих. Окрім того, вагомим аспектом розділу охорони праці було встановлення трудової дисципліни, порушення якої каралося різними видами стягнень, що встановлювалися керівництвом підприємства. Прикладом цього слугують постанови колективів деяких підприємств, які були спрямовані на

позбавлення на певний термін продовольчого пайка; зниження премії; вирахування із заробітної плати; передачу розгляду провини дисциплінарному товариському судові; звільнення тощо. Вищезазначені заходи використовувалися також з метою посилення трудової дисципліни. Кодекс законів про працю УСРР був ефективним інструментом регулювання трудових відносин для того часу [1].

В.М. Догадов наголошував, що: «Законодавство про працю мало надати трудящим тільки мінімум гарантій прав, указуючи ту межу, нижче за яку не повинні опускатися умови праці ні в одному підприємстві, установі або господарстві» [5, с. 16]. Як бачимо, в 1918 році одним із важливих етапів розвитку трудового законодавства став прийнятий Кодекс законів про працю РСФСР, але науковці вважають що зазначений Кодекс був достатньо прогресивний особливо щодо встановлення трудової дисципліни. Для приватних осіб, які порушували порядок надання роботи було покарання, у вигляді штрафу розміром 300 карбованців або позбавленню волі не менше одного тижня. Радянські державні установи та посадові особи, які порушили порядок надання роботи відповідали як за посадовий злочин.

У 1922 році був розроблений та прийнятий новий Кодекс законів про працю, який був покликаний підвищити якість та ефективність захисту трудових прав працівників. У зв'язку з політичними змінами 1924 року в Україні розпочинається посилення централізація державного управління, яка потребувала підвищення рівня трудової дисципліни. Наслідком цього є прийняття постанов, націлених на боротьбу з порушниками трудової дисципліни: «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на державних підприємствах» від 6 березня 1929 року, «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму та зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» від 5 липня 1929 року. Результатами цих постанов було створення скороченого календарно-робочого тижня (на безперервно діючих підприємствах та установах – п'ятиденний, на всіх інших – шестиденний) [6, с. 40].

В 1971 році був прийнятий Кодекс законів про працю України [7], який і до сьогоднішнього дня визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Завдання Кодексу законів про працю України регулювати трудові відносини всіх працівників, сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

Наступна розробка Основ законодавства про працю та певні нововведення у сфері трудового законодавства сприяли появі Положення про порядок розгляду трудових спорів від 24 травня 1974 року. Сутність цього нормативного акта полягала в розширенні сфери впливу профспілок під час вирішення трудових спорів [8, с. 43-52]. Новий етап розвитку трудового законодавства України починається з 1991 року, коли наша країна визнана незалежною державою. Із цього періоду в Кодекс законів про працю України внесено понад 100 змін, які зумовлені переходом України до ринкової економіки, що потребувало домінування договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Однак при цьому варто відмітити, що реальних і дієвих механізмів реалізації договірного регулювання праці на початку дев'яностих років так не створено [1].

Слід виділити такі основні підетапи розвитку системи трудового законодавства України в період існування СРСР: 1) 1918–1921 роки – відзначається розробленням і затвердженням першого Кодексу законів про працю як законодавчої форми врегулювання трудових відносин. Однак Кодекс мав низку певних недоліків, а норми трудового законодавства мали формальний (декларативний) характер; 2) 1922–1939 роки – створення другого Кодексу законів про працю, що має прогресивний характер для того часу. У цей історичний період закладено основи для оформлення трудового договору; 3) 1940–1945 роки – припадає на часи Великої Вітчизняної війни, унаслідок чого розвиток трудового законодавства характеризується його погіршенням, оскільки значно посилено вимоги до дисципліни праці та санкцій за її порушення; 4) 1945–1970 роки – повоєнний час: відновлюються трудові права робітників, поступове оновлення й удосконалення трудового законодавства; 5) 1971–1990 роки – затвердження третього Кодексу законів про працю, результатом якого є створення основи системи трудового законодавства сучасної України. Як наголошує Н.М. Обушенко, що трудове законодавство України в період існування СРСР характеризувалося певною нестабільністю та протиріччями, що пов'язано з особливостями соціально-економічного розвитку держави [1].

Отже, чинний Кодекс не встигає за тенденціями розвитку ринку праці, серед яких потреба у врахуванні процесів глобалізації і посилення конкуренції та, як наслідок, необхідність бізнесу до оптимізації витрат, у тому числі на соціальну інфраструктуру, збільшення іноземного інвестування в національну економіку, суттєва зміна ставлення сторін трудових відносин до традиційних форм їх організації. При цьому не досягається одне з головних завдань державного регулювання — забезпечення гідного рівня оплати праці та недопущення бідності серед працюючих [9]. Таким чином, проаналізувавши історичний аспект формування та розвитку трудового права, слід зазначити, що трудове законодавство завжди перебувало в процесі постійного розвитку та вдосконалення, яке і до сьогодні є основою сучасного трудового законодавства України.

Список використаних джерел:

1. Обушенко Н.М. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР URL: http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/4/part_2/33.pdf (дата звернення 04.10.2021)
2. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общие учения. - Ярославль, 1913. С. 357
3. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 2.
4. Вишневецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права Юридичний вісник № 1 (10) 2009 С. 57-61 URL: <file:///C:/Users/Home/Downloads/10203.pdf> (дата звернення 24.08.2021)
5. Догадов В.М. Очерки трудового права. Москва : Прибой, 1927. С. 16.
6. Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / науч. ред. О.С. Курьлева. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. 335 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1970 року Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 - 1971 р., / Додаток до N 50 /
8. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники. Государство и право. 1996. № 1. С. 43–52.
9. Замість КзпП буде новий Закон України “Про працю” URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100015896-zamist-kzpp-bude-noviy-zakon-ukrayini-pro-pratsy> (дата звернення 02.11.2021)