

Генезис правового регулирования труда в мире и его влияние на развитие трудового права Украины

The genesis of legal regulation of labor in the world and its influence on the development of labor law system in Ukraine

Анна Спицына

Ключевые слова:

регулирование труда, трудовое право, труд, Кодекс законов о труде Украины, трудовые правоотношения, совершенствование законодательства.

Key words:

labor regulation, labor law, labor, Labor Code of Ukraine, employment relationships, development of legislation.

Издавна вопрос труда рассматривался человечеством как один из важнейших для дальнейшего развития цивилизации. Так, во времена формирования первых прообразов государств существовало известное выражение: «все вещи наполнены трудом человеческим», авторство которого приписывают легендарному царю Соломону. А созданный примерно в 1750-х годах до нашей эры Свод законов вавилонского царя Хаммурапи, являющийся одним из древнейших законодательных памятников, уже содержал сведения, касающиеся упорядочения наёмного труда (например, труд наёмных работников в поле (статьи 49–52) или регулирование отношений по найму садовников (статьи 60–66)). Однако скудность и противоречивость древних источников не позволяют сделать существенные выводы относительно регулирования труда. В любом случае очевидно, что подобные нормы при отсутствии системного характера были единичными и диктовались обычаями, присущими тому времени, а также уровню развития общества.

Определенные начальные правовые конструкции, направленные на регулирование труда, содержало римское частное право. Но, соглашаясь с существующей научной мыслью, следует констатировать, что правовые конструкции древнеримского частного права только вплотную приблизились к разграничению найма вещи и труда, а следовательно, предпосылки регулирования трудовых отношений того времени имели лишь начальный характер. С.В. Венедиктов отмечает, что в указанный период правовое регулирование такого вида человеческой деятельности, как труд, фактически не происходило. Несмотря на деление общества в Древнем Риме на свободных граждан и рабов, отношения в сфере труда регулировались исключительно нормами частного гражданского права. Было это связано с тем, что отношения «хозяин – раб» отождествлялись с отношениями хозяина и орудия труда с одним лишь уточнением – орудия, которое говорит, – *instrumentum vocale*¹.

Период Средневековья (XIII – XIV века) характеризовался цеховой организацией экономики, отношения труда в которой имели природный характер обычаев с сохранением взаимоотношений между мастерами как работодателями и учениками в качестве работников, несколько даже патриархального характера. Исследуя регулирование труда в этот промежуток времени, Л.С. Таль указывал, что характерным способом заключения договора найма работника в этот период являлся акт коммандации, который состоял в том, что в торжественной обстановке лицо, нанимающееся на работу и уступающее своей независимостью, вкладывало свои руки в руки господина, который в виде отплаты передавал ему какую-либо реальную или символическую вещь. Такой обряд означал переход обязанности по защите нанявшегося работника к господину². Власть хозяина над личностью работника не ограничивалась. Государство не вмешивалось в отношения, возникающие между работником и хозяином после поступления на работу. Поэтому хозяин распоряжался по своему усмотрению не только рабочей силой, но и работником как личностью³.

¹ Венедиктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедиктов. – К. : Алерта, 2012. – 368 с.

² Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.

³ Миронов В.И. Трудовое право России : [учебник] / В.И. Миронов. – М. : Управление персоналом, 2005. – 1149 с.

Ни обычное право первобытного общества, ни рабовладельческое, ни феодальное не содержат норм по регулированию и организации труда. Только буржуазное общество в результате продолжительно эволюционирующего способа производства на основе использования рабочей силы как товара особого рода, специфики рынка труда и его существенного отличия от рынка товаров и капитала создало объективную возможность правовой регламентации, существенно отличной от регламентации гражданско-правовых имущественных сделок, выделение в самостоятельную группу норм по регулированию наёмного труда. Такие предпосылки капиталистического способа производства превратили в действительность отделение от гражданского права особой группы норм, в которой четко выделился трудовой договор как специфическая гражданско-правовая сделка из сферы гражданско-правового регулирования. Это и обусловило появление особого предмета правового регулирования отношений по применению наёмного труда, а в результате и самостоятельной отрасли – трудового права⁴.

С конца XVIII столетия в экономически развитых странах господствующей стала либеральная идеология, которая провозглашала правовое равенство работников и работодателей и абсолютную свободу трудового договора, хотя на практике это означало полное доминирование работодателя, который обладал средствами производства и в одностороннем порядке мог диктовать свои условия. Очевидно, что вопрос правового регулирования трудовых отношений во второй половине XVIII столетия стал действительно актуальным, что было связано с экономическим рывком, осуществленным западной цивилизацией того времени. Свобода труда, воплощаясь в свободе договора личного найма, при полном отсутствии правовых регуляторов привела к ухудшению положения всех работников⁵.

Начиная с первой трети XIX века наёмный труд стал господствующей формой социальной организации труда в ведущей капиталистической стране – Англии, а позже – во всей Западной Европе. В качестве примера можно привести Английский билль 1847 года о 10-часовом рабочем дне, который предоставлял не только незначительные реальные блага работникам, но и был «победой принципа».

Также значительная роль предоставлялась профсоюзам, поскольку в то время ни один закон в сфере труда не принимался мирным путем. Именно в связи с этим трудовое право традиционно характеризовалось как право охраны труда, в этом видится его главная социальная функция. Так, в середине XIX века в европейских странах были приняты первые социальные нормативно-правовые акты, посвященные регулированию трудовых отношений, – так называемые законы об ограничении рабочего времени. Именно они дали толчок для формирования новой отрасли права – трудового – и, соответственно, новых правоотношений – трудовых⁶.

Уникальность же истории трудового права в Украине заключается в том, что в течение XIX – XXI веков несколько раз менялся смысл его правового регулирования. Как отмечает С.В. Вишновецкая, история национального трудового права представляет собой актуальную правовую теорию современности, взятую с точки зрения ее генезиса и развития. Всесторонний анализ и глубокое обобщение особенностей, тенденций и закономерностей исторического развития необходимы для прогнозирования путей и способов дальнейшей эволюции и совершенствования современного трудового права⁷.

Если после 1861 года сформировалось фабричное законодательство, близкое тому, которое было в то время в других европейских государствах, то послереволюционное законодательство о труде стало формироваться заново, на принципиально новых началах. Оно рассматривалось как полное отрицание бывшего «буржуазно-помещичьего» законодательства. В то же время современному трудовому праву присущи черты права как дореволюционного, так и советского периодов⁸. Еще одной особенностью, которая влияла на регулирование отношений наёмного труда в Украине, было отсутствие ее территори-

⁴ Трудове право України: Академічний курс : [підручник] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.

⁵ Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.

⁶ Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 368 с.

⁷ Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишновецька // Юридичний вісник. – 2009. – № 1(10). – С. 57–61.

⁸ Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження : [монографія] / [С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська] ; за наук. ред. О.М. Ярошенка. – Х. : Юрайт, 2013. – 288 с.

альной целостности, поскольку исторически Восточная и Центральная Украина была частью Российской империи, а Западная Украина входила в состав Австро-Венгрии.

Первые нормативные акты, регулирующие трудовые отношения на территории современной Украины, возникли в середине XIX века и касались отдельных аспектов правового регулирования фабричных отношений. Так, первым нормативным актом, который регулировал отношения в сфере труда на территории Российской империи, считается Положение 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими в них по найму». Положение состояло из десяти статей и фактически было первым документом, регламентирующим взаимоотношения работодателя и наёмного работника.

Спецификой данного нормативного акта было то, что он упорядочивал отношения не только между рабочими и владельцами фабричных учреждений, но и между последними и хозяевами рабочих (оборочных крестьян). Охраняя интересы фабриканта, закон запрещал помещику требовать назад рабочего до истечения срока договора. Охраняя опять-таки интересы фабриканта, закон устанавливал, что рабочий не имеет права оставлять работу до окончания срока трудового договора, тогда как работодатель мог вернуть рабочего прежнему хозяину вследствие невыполнения им обязанностей или плохого поведения⁹.

В этот же период в Австро-Венгрии к трудовым отношениям наемного труда применялись положения Австрийского Гражданского кодекса 1811 года, который содержал тринадцать коротких статей, посвященных служебному контракту. Указанные положения, кроме определений понятий, по сути, содержали рекомендации и предоставляли широкое усмотрение субъектам трудовых правоотношений относительно их правового регулирования¹⁰.

Бесспорно, вехой, с которой отслеживается развитие правового регулирования труда на национальном уровне, является отмена в Царской России в начале 60-х годов XIX века крепостного права. Ведь фактически до этого времени производство в России обеспечивалось трудом крепостных крестьян, урегулированным нормами, которые имели черты обычного права, феодальной системы и натурального хозяйства. Однако с 1882 по 1903 год были введены девять основных законов, регулирующих, в частности, трудовую деятельность определенных категорий работников (малолетних, женщин, работников сельского хозяйства). Указанные акты составили основу промышленного (рабочего) права Российской империи и, соответственно, Украины, значительная территория которой в то время была частью указанного государства. Итогом обобщения законодательства, посвященного регулированию трудовых правоотношений того времени, стало принятие в 1913 году Устава о промышленном труде, который стал прообразом будущих кодексов законов о труде.

В Австро-Венгрии в конце 1859 года был принят Промышленный кодекс, который в 1885 году был дополнен разделом VI, введшим правовые меры, направленные на защиту наёмных работников. В частности, запрещалось привлекать к труду малолетних детей в возрасте до четырнадцати лет или до завершения ими обязательного школьного обучения; подросткам в возрасте до шестнадцати лет разрешалось выполнять только лёгкую работу и работать не более 6 часов в сутки. Указанным нормативным актом также запрещалось привлечение женщин к работе в ночное время и в течение 6 недель после родов. В 1867 году Австро-Венгрия Конституционным актом гарантировала право на ассоциации, включающее право наёмных работников создавать объединения для защиты своих прав и интересов, а в 1870 году отменила юридическую ответственность за проведение акций протестов наёмными работниками. В 1916 году в Австрийский Гражданский кодекс (1811) была включена III новелла, согласно которой была ограничена продолжительность рабочего времени всех наёмных работников до 11 часов в сутки и гарантировано право наёмных работников на отдых в воскресенье и праздничные дни¹¹.

Таким образом, уже в конце XIX века под влиянием объективных социально-экономических изменений на территории Украины, хотя и в пределах двух различных правовых систем (Российской империи и Австро-Венгрии), были заложены основы формирования идентичного по своей сути трудового законодательства, направленного на защиту наёмных работников. В начале XX столетия трудовое законода-

⁹ Укладення трудового договору: теоретико-прикладні дослідження : [монографія] / [С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська] ; за наук. ред. О.М. Ярошенка. – Х. : Юрайт, 2013. – 288 с.

¹⁰ Till E. O kontraktach najmu pracy / E. Till // Przegląd Prawa i Administracji. – 1898. – № 23. – S. 2–5.

¹¹ Risak M.E. Labour Law in Austria / M.E. Risak. – Zuidpoolingel, Netherlands : Kluwer Law International, 2010. – 238 p.

тельство на территории Украины продолжало развиваться и было воплощено в нормативно-правовых актах Центральной Рады, Украинской Народной Республики, гетманской власти Украинского Государства, Временного правительства России, а также Польской Республики¹².

С приходом советской власти начинается новый период регулирования отношений в сфере труда, тем самым подтверждается древнеримская пословица «*novus rex – novus lex*». На смену договорному определению условий труда приходит централизованное регулирование трудовых отношений путем издания декретов и законов¹³. Одними из первых ключевых актов в сфере труда, введенных новой властью, были Декрет о 8-часовом рабочем дне, утвержденный Постановлением рабочего и крестьянского правительства в октябре 1917 года, и Кодекс законов о труде, который был принят в декабре 1918 года.

Кодекс образца 1918 года провозглашал право на труд, предоставлял месячный отпуск за работу не менее года, запрещал применение сверхурочных работ (их применение разрешалось только в исключительных случаях и только с разрешения профсоюзов), предусматривал работу инспекции труда совместно с представителями работников и тому подобное. Однако существовало и некоторое ограничение прав трудящихся. Прежде всего оно заключалось в установлении трудовой обязанности, которая предусматривалась практически для всех граждан Советского Союза, за некоторыми исключениями. Кодекс носил формальный характер, поскольку условия труда и в дальнейшем регулировались актами-декретами, постановлениями, положениями¹⁴.

Последующий Кодекс законов о труде, принятый в 1922 году, по своему содержанию был гораздо либеральнее предшественника. Его важным достижением, по мнению Я.А. Одовиченко, было установление основ частноправового регулирования трудовых отношений, хотя и в ограниченных государством рамках. Принятие на работу осуществлялось в добровольном порядке. Работник мог не соглашаться на работу, предложенную биржей труда, но такой отказ имел для него ряд негативных последствий. Трудовая обязанность разрешалась только в исключительных случаях: для ликвидации стихийного бедствия, при нехватке рабочей силы для выполнения важных государственных задач и т. д.¹⁵.

В начале 40-х годов XX столетия ситуация в правовом регулировании труда значительно ухудшилась, что в первую очередь затронуло права работников и было обусловлено фактором Второй мировой войны. Например, именно в то время была введена уголовная ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также утвержден запрет прекращения трудовых правоотношений по инициативе работника. В последующие десятилетия регулирование трудовых правоотношений характеризовалось относительной «оттепелью», о чем свидетельствует принятие 1 декабря 1971 года Верховным Советом УССР Кодекса законов о труде, который вступил в силу с 1 июня 1972 года и действует (со внесенными изменениями) в Украине и поныне.

Впоследствии перестройка, начатая в 1985 году, способствовала введению в действие разветвленного трудового законодательства, которое, с одной стороны, обеспечивало функционирование командно-административной системы управления, а с другой – регулировало тогдашние экономические отношения. Был установлен новый порядок разработки и заключения коллективных договоров, снят ряд законодательных ограничений, продолжительность испытательного срока при приеме на работу стала определяться по соглашению сторон трудового договора¹⁶.

В связи с тем, что в Украине становление и развитие правового регулирования труда фактически происходили в советский период истории, основные принципы и стандарты труда были заложены ещё в то время. Впоследствии эти отправные точки испытали определенное развитие, но, к сожалению, даже сегодня правовое регулирование труда ещё не избавилось от упомянутых догм. В качестве примера следует

¹² Гураш В.М. Становлення та розвиток трудового права в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Гураш ; Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2013. – 210 с.

¹³ Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. – К.: Алерта, 2012. – 368 с.

¹⁴ Волохов А.С. Возникновение и развитие международно-правового регулирования труда / А.С. Волохов // Закон и жизнь. – 2013. – № 9/3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.legeasviata.in.ua/archive/2013/9-3/05.pdf>.

¹⁵ Одовиченко Я.А. Исторична зумовленість змісту трудового договору / Я.А. Одовиченко // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2013. – Вип. 660. – С. 33–37. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lawreview.chnu.edu.ua/visnuku/st/660/5.pdf>.

¹⁶ Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А.Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113–118.

привести вышеуказанный Кодекс законов о труде Украины, который был принят в 1971 году и, несмотря на многочисленные изменения и поправки к нему, оставил правовую конструкцию прошлого времени.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что исторически развитие трудовых отношений в Украине, в отличие от стран Западной Европы, характеризовалось нестабильностью их правового регулирования. Обусловлено это прежде всего территориальными и социально-политическими особенностями, которые были присущи нашей стране. Ведь в период становления отрасли трудового права в мире Украина фактически находилась в составе разных стран (Российской Империи, Австро-Венгрии, Польши, СССР и т. д.) и только в конце XX столетия была сформирована как суверенное и независимое государство.

Указанное обстоятельство обуславливает развитие отечественного трудового права под влиянием различных, иногда полярных друг другу социально-политических факторов: промышленного права, капитализма, коммунистической доктрины и развитой рыночной экономики, которая характерна для общественных отношений современности. Все это определяет самобытную и неповторимую природу украинского трудового права и, бесспорно, должно быть учтено при дальнейшем развитии отрасли.

Аннотация

Исследованы исторические этапы возникновения и формирования правового регулирования труда. Сделан вывод, что исторически развитие трудовых отношений в Украине, в отличие от стран Западной Европы, характеризовалось нестабильностью их правового регулирования. Это вызвано прежде всего территориальными и социально-политическими особенностями, которые были присущи нашей стране. Ведь в период становления отрасли трудового права в мире Украина фактически находилась в составе многих стран и только в конце XX столетия была сформирована как суверенное и независимое государство. Указанное обстоятельство обуславливает развитие отечественного трудового права под влиянием различных, иногда полярных друг другу социально-политических факторов: промышленного права, капитализма, коммунистической доктрины и развитой рыночной экономики, которая характерна для общественных отношений современности. Все это определяет самобытную и неповторимую природу украинского трудового права и, бесспорно, должно быть учтено при дальнейшем развитии отрасли.

Summary

Studied historical stages of appearance and formation of the legal regulation of labor. The conclusion is drawn that the historical development of labor relations in Ukraine, unlike in Western Europe, characterized by the instability of the legal regulation. This is caused, primarily, territorial and socio-political characteristics that are inherent in our country. Indeed, during the formation of labor law in the world, in fact, Ukraine was a part of many countries and only in the late twentieth century has been formed as a sovereign and independent country. This fact leads to the development of domestic labor law under the influence of different, sometimes polar each other, socio-political factors: commercial law, capitalism, the communist doctrine and economic development, which is characteristic of modern public relations. All this determines the distinctive and unique nature of Ukrainian labor law, and, undoubtedly, should be taken into account in the further development of the industry.

Использованная литература:

1. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 368 с.
2. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
3. Мировов В.И. Трудовое право России : [учебник] / В.И. Мировов. – М. : Управление персоналом, 2005. – 1149 с.
4. Трудове право України: Академічний курс : [підручник] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
5. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. –

- М. : Статут, 2009– . – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2009. – 879 с.
6. Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишновецька // Юридичний вісник. – 2009. – № 1 (10). – С. 57–61.
 7. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження : [монографія] / [С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, С.В. Мороз, К.А. Малиновська] ; за наук. ред. О.М. Ярошенка. – Х. : Юрайт, 2013. – 288 с.
 8. Till E. O kontraktach najmu pracy / E. Till // Przegląd Prawa i Administracji. – 1898. – № 23. – S. 2–5.
 9. Risak M.E. Labour Law in Austria / M.E. Risak. – Zuidpooslingel, Netherlands : Kluwer Law International, 2010. – 238 p.
 10. Гураш В.М. Становлення та розвиток трудового права в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Гураш ; Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2013. – 210 с.
 11. Волохов А.С. Возникновение и развитие международно-правового регулирования труда / А.С. Волохов // Закон и жизнь. – 2013. – № 9/3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.legeasiviata.in.ua/archive/2013/9-3/05.pdf>.
 12. Одовічена Я.А. Історична зумовленість змісту трудового договору / Я.А. Одовічена // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2013. – Вип. 660. – С. 33–37. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lawreview.chnu.edu.ua/visnuku/st/660/5.pdf>.
 13. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку / А.Г. Бірюкова // Наше право. – 2013. – № 10. – С. 113–118.

Анна Спицына,

кандидат педагогических наук, доцент,

докторант Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды