

*Дігтяр Я.О., студент; науковий керівник Кулак Н.В., к. з д.у., доц.  
Київський національний університет технологій та дизайну*

### ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Анотація.** Статтю присвячено системному та ґрунтовному аналізу формування передумов виникнення правового регулювання трудових відносин, історичних обставин, що вплинули на формування сучасної форми та змісту трудового договору та трудового законодавства.

**Ключові слова:** трудове право; регулювання трудових відносин; трудовий договір; трудові правовідносини; трудове законодавство; праця; працівник; роботодавець.

*Дігтяр Я.А., студент; научный руководитель Кулак Н.В., к. с з.у., доц.  
Киевский национальный университет технологий и дизайна*

### ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Аннотация.** Статья посвящена анализу формирования предпосылок возникновения правового регулирования трудовых отношений, исторических обстоятельств, повлиявших на формирование современной формы и содержания трудового договора и трудового законодательства.

**Ключевые слова:** трудовое право; регулирование трудовых отношений; трудовой договор; трудовые правоотношения; трудовое законодательство; труд; работник; работодатель.

*Dihtiar Ya.; scientific supervisor Kulak N.*

*Kyiv National University of Technologies and Design*

### PREREQUISITES OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the formation of preconditions for the emergence of legal regulation of labor relations, historical circumstances that influenced the formation of the modern form and content of the employment contract and labor legislation.

**Keywords:** labor law; regulation of labor relations; employment contract; labor relations; labor legislation; labor; employee; employer.

**Постановка проблеми.** Все, що пов'язано із питаннями праці в усі часи вважалося найважливішим для історії еволюції цивілізацій. Сучасні норми правового регулювання трудових відносин були сформовані впродовж історичного періоду, скрізь який пройшло людство. Сучасний стан законодавства про працю вимагає швидких дій від законодавців, які мають оновити сферу регулювання трудових відносин, створити актуальні для сьогодення нормативні акти.

**Джерела досліджень.** Тематику питань, пов'язаних із трудовим правом досліджували такі як: М.Г. Александров, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишневецька, Н.Д. Гетьманцева, Ю.М. Гришина, Л.Я. Гінзбург, В.В. Жернаков, Д.В. Журавльов, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.С. Карінський, І.Я. Кисельов, В.Л. Костюк, О.О. Коваленко, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, О.В. Москаленко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, А.М. Слюсар, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Р.І. Шабанов, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

**Невирішені частини проблеми.** Сучасний стан розвитку науки трудового права в Україні містить достатню кількість суперечливостей. Існує ситуація коли достатня кількість суспільних відносини, що з'являються або вже досить тривало існують в сфері праці, не врегульовані правовими нормами, дії, спрямовані на врегулювання цих відносин не дають

актуального ефекту, що викликає необхідність додатково проаналізувати історичний шлях формування трудових відносин.

**Мета дослідження.** Метою статті виступають задачі здійснити аналіз становлення і розвитку передумов правового регулювання трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Звід законів вавилонського царя Хаммурапі, створений приблизно в 1750-х роках до нашої ери є однією з найдавніших законодавчих пам'яток яка містить записи, що стосуються впорядкування найманої праці (статті 49–52 регулюють відносини праці найманих робітників у полі, статті 60–66 – найму садівників) .

Такі норми не мали системного характеру, тому були одиничними й диктувалися звичаями, притаманними рівню розвитку тогочасного суспільства. «Римське приватне право вже містило певні початкові правові конструкції, спрямовані на регламентацію праці. С.В. Венедіктов зазначає, що в зазначений період фактично не мало місця правове регулювання такого виду людської діяльності, як праця. Незважаючи на поділ суспільства в Стародавньому Римі на вільних громадян і рабів, відносини у сфері праці регламентувалися виключно нормами приватного цивільного права. Це було пов'язано з тим, що відносини господар – раб ототожнювалися з відносинами господар – знаряддя праці, але з одним лише уточненням, що знаряддя говорить – *instrumentum vocale*» [1].

«Період Середньовіччя (XIII–XIV ст.) вирізняється цеховою організацією економіки, трудові відносини за якої мали звичаєво-природне спрямування зі збереженням відносин між майстрами як роботодавцями і учнями як працівниками дещо навіть патріархального характеру. Для укладення договору найму працівника в цей період притаманним є так званий «акт комендації», який полягав у тому, що за урочистих умов особа, яка наймається на роботу, поступаючись своєю незалежністю, вкладає свої руки в руки господаря, який у вигляді відплати передавав їй будь-яку реальну або символічну річ. Такий обряд означав перехід до господаря обов'язку із захисту найнятого працівника» [3].

Особливостями правовідносин періоду Римської імперії було те, що влада господаря над працівником не обмежувалась. Державні органи не втручалися у відносини, що виникали між суб'єктами праці після вступу до роботи, тому господар розпоряджався на свій розсуд не лише робочою силою, а й працівником як особою [3].

Ні звичаєве право первісного суспільства, ні рабовласницьке, ні феодалське право не містило норм з регулювання й організації праці. Як пише В.С. Венедіктов виникнення трудового права пов'язано з розвитком капіталістичного способу виробництва та застосуванням найманої праці.

Проголошення під час Французької революції 1848 р., свободи праці, або свободи попиту та пропозиції робочої сили, вважається початком трудового права. Трудове право виникло та розвивалось як право охорони праці. Однозначною є теза про те, що трудове право являє собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні та економічні права.

В результаті еволюції буржуазного суспільства, яке використовувало робочу силу як особливий товар, було створено умови для формування правової регламентації, яка суттєво відрізняється від регламентації цивільно-правових майнових угод і виділення в самостійну групу норм з регламентування найманої праці.

В результаті вищезазначених обставин виникли передумови капіталістичного способу виробництва, що з часом призвело до відокремлення від цивільного права особливої групи норм, у якій чітко виділився трудовий договір як специфічна цивільно-правова угода зі сфери цивільно-правового регулювання. Виділення трудовий договір як особливої форми цивільно-правових угод зі сфери цивільно-правового регулювання зумовило появу особливого предмета правового впорядкування відносин із застосування найманої праці, а в результаті – й самостійної галузі – трудового права [4].

В економічно розвинених країнах в період кінця XVIII ст. в головному стає ліберальна ідеологія, яка позиціонувала правову рівність працівників і роботодавців та уявну свободу

трудового договору. Практика виглядала по іншому та означала повне повновладдя роботодавця, який володів засобами виробництва й в односторонньому порядку міг диктувати свої умови. Зазначені обставини загострили необхідність створення правової регламентації трудових відносин у другій половині XVIII ст.

Свобода праці, яка означала свободу договору особистого найму за повним браком правових регуляторів призвела до значного погіршення становища всіх працюючих [5].

Проголошення під час Буржуазної революції у Франції наприкінці XVIII ст. свободи праці, спричинило появу свободи попиту і продажу робочої сили. Із цього часу трудові відносини існували без порушення інтересів буржуазії, тому, що залишившись без засобів виробництва, працівник змушений був погоджуватися на пропонувані йому умови. У цьому випадку права й обов'язки формально визначались угодою сторін, а тому державу трудові відносини не цікавили.

Таким чином трудові відносини регулювалися суто нормами цивільного права, що стосувалися свободи умов і рівності сторін. Договір найму, який законодавець називав як «договір про найом послуг», у ст. 1779 Кодексу Наполеона розглядався як звичайна цивільно-правова угода, предметом якої виступав специфічний товар – робоча сила [5].

Емерсон Гаррісон у 60-х роках XIX ст. висловився проти віднесення працівника до товару. Науковець наголошував на тому, що праця взагалі не належить до предметів (речей), які можна продавати за ту чи іншу ціну. Така позиція доводила факт того, що трудовий договір як «проста угода купівлі-продажу робочої сили, праці» не є аргументованим. [6].

Великобританія із середини XVIII ст. регулює ринок праці шляхом регламентації загальної системи, що включала в себе контроль над розцінками, оплатою праці, трудовою мобільністю й навчанням. Документом регулювання служив Статут ремісників 1562 р. На той час регулювання оплати праці було ще формально підконтрольне місцевим магістратам у сфері сільського господарства і гільдіям – у сфері міського ремісництва. Таким чином загальна система права Великобританії середини XVIII ст. мала задачу гарантувати працюючим певний рівень стабільної оплати праці і професійний захист, та одночасно обмежувала трудову активність шляхом позбавлення законної сили можливість страйків спрямованих на відстоювання й покращення строків і форми найму.

Важливим є той факти, що Великобританія стала першою країною, яка сформувала відносно цілісну систему трудового законодавства. У 1824 р. скасовується заборона на створення трудівниками коаліцій та наступного року такі коаліції прямо дозволяються.

Початок функціонування профспілкових організацій (тред-юніоністський) припадає на період відміни заборони страйків.

Коаліції представників профспілкових організацій у Франції було легалізовано в у 1864 р., в Північно-Германському союзі – з 1832 р.

Поступово було введено примусовий трудовий арбітраж и легалізовані колективні договори. На початку XIX ст. відбувається зростання організованості й активності робітничого класу в Англії що дозволило йому здійснювати постійний вплив на позицію держави в питаннях регламентації праці.

Першим важливим питанням для фабричне законодавства стало регламентування використання дитячої праці.

Так у 1803 р., а було прийнято закон, згідно з яким у текстильній промисловості нічна праця дітей заборонялася, робочий день для підлітків від 9 до 13 років не міг перевищувати 8-ми годин, а для підлітків до 18 років – 12-ти годин. Фабричне законодавство передбачало створення системи контролю за допомогою фабричних інспекторів.

У XIX ст. наймана праця стає основною формою соціальної організації праці у у Англії, у країнах всієї Західної Європи.

Українське трудове законодавство було сформоване впродовж історичного шляху розвитку, який відповідав основним етапам розвитку України впродовж XX століття.

Основними рисами розвитку вітчизняного трудового законодавства стали: забезпечення трудових гарантій робочим і службовцям, залучення кожного працівника до участі в управлінні виробництвом і боротьба з порушниками трудової і виробничої дисципліни.

Загальновідомо, що перші нормативні акти, які регулювали вітчизняні трудові відносини, (середина) XIX ст. були спрямовані на вирішення окремих аспектів правового регулювання фабричних відносин.

Першим нормативним актом, регулювання трудових відносин на території Російської Імперії, вважається Положення 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом».

Положення складалося з 10 статей та покладало на роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку в фабричному закладі. Зміст таких правил визначався господарями фабричних закладів самостійно, без будь-якого контролю з боку держави та за відсутності погодження з робітниками.

Головним нормативним документом, що регулював трудові відносини у дореволюційній Росії, був Закон від 03 червня 1886 року «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними закладами». Прийняття вищезазначеного закону для виникнення нової галузі причинило виникнення норм трудового права, оскільки з його ухваленням у трудовому праві з'явився самостійний предмет і метод правового регулювання.

Необхідно відмітити, що положення вказаного Закону зберігали свою актуальність і на даний час. Так Законом від 03 червня 1886 року «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними закладами» встановлювалося правило, за 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». Відповідно до ст. 9 зазначеного Закону наймання робітників здійснювалося:

- на певний термін;
- на невизначений термін;
- на час виконання якої-небудь роботи, із закінченням якої припинялося саме наймання.

Договір найму виконувався шляхом видачі працівникові розрахункової книжки, в якій фіксувалося основні умови найму на роботу. Із часу вступу на роботу працівникові заборонялося без відома господаря брати іншу роботу. Згідно з цим Законом господар розробляв на підприємстві правила внутрішнього трудового розпорядку, які затверджувалися фабричною інспекцією праці і виставлялися у всіх майстернях. Затверджені таким чином правила ставали обов'язковими для виконання. Сучасна концепція регулювання трудових відносин має певну схожість.

Дореволюційне вітчизняне цивільне законодавство було побудоване на римській класифікації договорів. Договір *locatio conductio operarum* був закріплений у цивільному уложенні як договір про особистий найм, відповідно до якого одна особа набуває за винагороду право тимчасового користування послугами іншої особи.

Швидкий розвиток виробничих потужностей та розвиток промисловості спричинили розподіл законодавства про особистий найм на загальне та спеціальне. В Росії більшої ваги набувало фабричне (промислове, робоче) законодавство. Це законодавство, розміщувалося у XI томі Зводу законів та з часом трансформувалося в Статут про промисловість, який після 1913 року увійшов у Статут про промислову працю.

Саме з 1913 року трудове право виокремилася як самостійна галузь з цивільного права закріплюючи, тим самим, сферу регулювання суспільних відносин з приводу: охорони праці, соціального захисту працівників, дисципліни, оплати праці (точніше, реалізації людської здатності працювати), нормування робочого часу тощо.

Відносини праці у дореволюційній Росії регулювалися наступними законодавчими актами:

- 1) Статут про промисловість і Гірничий статут (1893 рік);
- 2) Закон про робочий час (1897 рік);
- 3) Закони про винагороду за каліцтво і про старост в промислових підприємствах (1903 рік);
- 4) Закон про страхування робітників від нещасних випадків і хвороби (1912 рік).

Вище перелічені нормативні відокремлювали договір про найм працівників від цивілістичного договору найму послуг та таким чином посвідчували фактичну наявність у той період трудового права трудових правовідносин.

**Висновки** Передумови виникнення правового регулювання праці характеризуються трьома історичними періодами:

Давньо-римський період, який зумовлений застосуванням цивілістичних договорів найму (*locatio-conductio*), що відрізнялися між собою предметом зобов'язань – договір найму, договір найму послуг і договір найму робіт. Зазначені договори поширювались на вільну від рабства частину населення – землевласників, ремісників, торговців, але їхні реальні права порівняно з правами пануючого класу були мізерними.

Період Середньовіччя, пов'язаний з розквітом з ремісницьких цехів, які можна вважати прообразом сучасних виробничих підприємств, адже вони вже відрізнялися відповідною організацією праці та трудовою дисципліною. Однак, ремісництво все ж не отримало відповідний правовий характер, у зв'язку з тим, що воно реалізовувалося переважно на патріархальних догматах, спрямованих на поступове виховування підмайстра та формування його в якості майстра. Відносини господаря та слуги в ті часи також не можна ототожнювати з трудовими, адже їм була притаманна здебільшого сімейно-правова природа.

Період Нового часу характеризувався переходом на схилі XVIII ст. від ремісництва до промислового виробництва та був зумовлений формуванням нових вимог до регулювання людської трудової активності. Безпосередньо виникнення та формування трудового права було зумовлено реакцією робітничих мас на розвиток промислового виробництва, яка виражалася в чисельних страйках та інших колективних протестах.

#### **Список використаної літератури**

1. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. – Х.: Консум, 2006. – 304 с.
2. Андрійів В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В. М. Андрійів. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 305 с.
3. Курс російського трудового права: в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – Т. 1: Общая часть. – 573 с.
4. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів / Ю. Баранюк // Право України. – 1998. – № 9. – С. 74–77.
5. Емерсон Г. Дванадцять принципів продуктивності // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / упоряд. І. О. Слепцов; пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с. – С. 69-102.
6. *International Labour Review*. – 1981. – № 1.
7. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
8. Гойман-Червонюк В. И. Очерки теории государства и права / В. И. ГойманЧервонюк. – М.: МЮИ МВД России, 1996. – 326 с.
9. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 146 с.
10. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин / Л. Солодовник // Право України. – 2000. – № 1.