

УДК 349.2

Хименко О.А.,

*здобувач кафедри трудового права та право соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

У статті проводиться аналіз становлення і розвитку правового регулювання відносин з організації та управління працею в різні періоди розвитку України

Ключові слова: історичний досвід, організація та управління працею, працівники, роботодавці

У Російській імперії (до складу якої входила більшість території України) перші прояви соціального партнерства стали відомими на початку XVIII ст. Підтвердженням цього є законодавство Петра I про приписних до мануфактур і заводів селянських і казенних людей. В указах і Регламенті (1722 р.) обмежувалась тривалість робочого дня на мануфактурних і ка-

зенних заводах, встановлювався максимальний розмір заробітної плати [1, с. 75].

Скасування кріпацтва у 1861р. сприяло швидкому зростанню промисловості, що обумовило необхідність регулювання трудових відносин між підприємцями й працівниками. У цьому ж році була створена урядова комісія, яка стала безпосередньо перейматися означеним питанням. Перший фабричний закон загального характеру в Росії – Положення про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, які надходять по найму, виданий в 1835 р. Відповідно до нього фабриканти були зобов'язані письмово оформити умови найму, а робітники не мали права піти раніше обумовленого договором строку і вимагати підвищення заробітної плати. У свою чергу, власник підприємства мав право звільнити робітника, попередивши його про це за 2 тижні [2, с. 85].

Після тривалої та копіткої роботи комісія, створена в 1861 р., розробила Статут про промислову працю, який у червні 1886 р. був затверджений як закон, що отримав назву «Правила взаємовідносин фабрикантів і робітників» [3, с. 266-270]. Він регламентував порядок найму та звільнення працівників, а також передбачав, що оплата праці повинна відбуватися не рідше одного разу на місяць. Крім цього, заборонялися виплата заробітної плати купонами, натуральні форми оплати та вирахування боргів. На фабрикантів покладалася відповідальність за порушення правил, а в разі порушення умов договору за робітниками визнавалося право дострокового розірвання договору, однак підбурювання до страйків каралося ув'язненням [4, с. 75-77].

В Україні колективні договори як правова форма регулювання умов праці з'явилися в період революційних подій 1905 -1907 рр. Так, перший договір було укладено на Харківському паровозобудівному заводі (1 лютого 1905 р.). 4 березня 1906 р. прийнято новий законодавчий акт «Тимчасові правила про товариства і спілки» [5, с. 204-207]. При цьому, чинне на той час законодавство Російської імперії не передбачало захисту прав і обов'язків, передбачених колективними договорами, через що суди відмовляли в захисті прав трудящих на умовах, зафіксованих в угодах і договорах. Однак у реальності колективні договори мали певне значення. На підприємствах, де вони укладалися, працівники отримували заробітну плату і працювали за нормами робочого часу, зафіксованими у договорі. Дотримання підприємцями умов договору не вважалося неправомірним. Утім і невиконання ними колективного договору не тягло за собою жодних правових наслідків.

Уперше правова регламентація колективних договорів започаткована Декретом РНК РРФСР «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)» від 2 лютого 1918 р. Означений нормативний документ окреслював коло питань, які повинні були регулюватися колективними договорами. Зокрема, питання прийняття і звільнення з роботи робітників і службовців, нормування робочого часу, оплати праці, правила користування квартирами, їдальнями, спецодягом та ін. У Декреті визначався порядок

укладення колективного договору. Передбачалося, що розроблений проект договору надсилався Союзом робітників відповідному Союзу підприємців, які протягом семи днів повинні були повідомити про згоду чи незгоду та про свій намір розпочати переговори. Після отримання позитивного рішення проект договору передавався до Наркомату праці або його місцевих органів на реєстрацію. Документ набував чинності з дня затвердження відповідними органами [6, с. 384].

На державних підприємствах колективні договори, у першу чергу, були формою регулювання трудових відносин працівників з адміністрацією, залучення трудящих до управління виробництвом та забезпечення їх матеріальних і культурних потреб. Колективні договори на приватних підприємствах закріплювали умови підвищення заробітної плати, встановлення робочого контролю над прибутками підприємств, прийняття і звільнення з роботи, виплати компенсації тощо. Незважаючи на певні відмінності, тогочасні колективні договори в цілому носили універсальний характер. Держава лише декларувала основні принципи й положення у сфері праці, не займаючись її регулюванням.

Кодекс законів про працю РРФСР 1918 р. у 7-ому розділі вперше системно впорядкував право на відпустки. Так, у ст. 106 Кодексу зазначалося, що всім трудящим, які працювали безперервно не менше 6-ти місяців, незалежно від того, чи проводилась робота на одному чи на різних підприємствах, установах і господарствах, надається двотижнева відпустка. Стаття 110 забороняла виконувати оплачувану роботу працівникам під час відпустки. Відповідно до ст. 112 Кодексу не вважалося відпусткою відлучення працівника з місця роботи, яке було викликано надзвичайними обставинами і проводилося з дозволу керівника робіт. Виходячи з вищезазначеного, суттєвими ознаками відпустки були: 1) факт перебування у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією; 2) необхідність безперервного стажу роботи на одному чи декількох підприємствах; 3) метою відпустки був відпочинок; 4) відпустку необхідно використовувати відповідно до її мети; 5) відпустка мала чітко визначений календарний проміжок часу. Таким чином, законодавець подбав про те, щоб людина, яка працює, відпочила, відновила свої фізичні сили та після відпустки працювала більш енергійно.

Кодекс законів про працю, створений в результаті кодифікації, проведеної в 1918 р., діяв менше 4-ох років. Однак його норми з певними змінами та доповненнями, а іноді й без змін були відтворені у кодексах законів про працю РРФСР і УСРР 1922 р. [7, с. 384].

Проте колективно-договірна форма діяла лише до весни 1919 р., тобто до початку проведення політики «військового комунізму». Централізоване нормування, натуралізація оплати праці та трудова повинність унеможлилювали їх укладення.

Важливою подією вказаного етапу стало прийняття 1 червня 1919 р. Декрету «Про об'єднання радянських республік: Росії, України, Латвії, Литви, Білорусії для боротьби із світовим імперіалізмом». За цим докуме-

нгом об'єднувались не тільки військова організація і військове командування, управління народним господарством, фінанси, а й комісаріати праці. На IV Всеукраїнському з'їзді Рад постановою «Про державні відносини між УСРР і РРФСР» підтверджено угоду між Центральними Виконавчими Комітетами УСРР і РРФСР про об'єднання ряду комісаріатів, в тому числі народних комісаріатів праці.

Внаслідок об'єднання радянських республік у воєнно-політичний союз ряд державних органів РРФСР набувають особливого статусу: вони починають виконувати функції органів влади і управління як РРФСР, так і всього об'єднання республік. Об'єднання наркоматів праці радянських республік означало, що основний акт трудового законодавства того періоду – Кодекс законів про працю РРФСР 1918 р., а також інші законодавчі акти РРФСР, які формально були законами радянської Росії, поширювали свою дію і на територію УСРР.

Отже, слід констатувати безумовний вплив трудового законодавства РРФСР на законодавство УСРР. Цей вплив проявлявся в тому, що застосування досвіду РРФСР здійснювалось шляхом загального розповсюдження правових актів цієї республіки в УСРР. Трохи пізніше, застосовувався, так званий, метод реєстрації актів РРФСР, сутність якого полягала в тому, що уряд УСРР розповсюджував своїм рішенням дію того чи іншого декрету РРФСР, доволі часто у такому ж самому вигляді.

У період громадянської війни та іноземної інтервенції характерним було відхилення від норм, закріплених у Кодексі законів про працю РРФСР 1918 р. У зв'язку з цим регулювання праці в 1919-1920 рр. здійснювалось в основному відповідно до спеціального законодавства – Загального нормального Положення про тарифи від 2 травня 1919 р. та Загального Положення про тарифи від 17 жовтня 1920 р. Вказані акти регулювали не тільки питання заробітної плати, а й робочого часу і часу відпочинку. З виданням Загального положення про тарифи 1920 р. норми КЗпП 1918 р. фактично не застосовувались. Необхідно відмітити, що вказані відхилення від норм, закріплених у кодексі законів про працю РРФСР 1918 р. стосовно обмеження надання відпусток в умовах інтервенції та громадянської війни здійснювалось під суворим контролем з боку професійних спілок, роль яких у регулюванні трудових відносин у даний період надзвичайно зросла. На кінець 1920 р. громадянська війна в основному закінчилась і країна отримала можливість зосередити зусилля на економічному розвитку. З переходом до нової економічної політики і появою приватних підприємств існуюче законодавство вже не відповідало умовам, що склалися. У зв'язку з цим постала необхідність підготовки та проведення другої кодифікації трудового законодавства.

17 січня 1922 р. РНК УСРР прийняла постанову «Про колективні договори та регулювання умов праці на приватних і громадських підприємствах, в організаціях та установах». Нею передбачалося, що на всіх підприємствах (у тому числі, орендованих, концесійних та ін.), в організаціях, установах УСРР, де використовується наймана праця робітників чисельні-

стю не менше 15 осіб без механічних двигунів і не менше 10 осіб із механічними двигунами, умови праці слід обов'язково врегулювати колективними (тарифними) договорами, які укладають відповідні профспілки за згодою керівництва й власників підприємств, і які реєструються в губернських відділах праці. Договори дозволялося укладати також і на підприємствах з меншою кількістю працівників, однак обов'язковості їх укладення встановлено не було. Колективні договори не могли містити положень, що погіршували умови зайнятості в порівнянні із законодавством. У тарифній політиці держави відбувся перехід від державного нормування умов праці до колективно-договірного.

Нові положення щодо регулювання оплати праці були визначені у Кодексі законів про працю УРСР, який було введено в дію з 15 листопада 1922 року. Зокрема, у ст. 58 Кодексу прописано: «Розмір винагороди наймита за його працю визначається колективними договорами та трудовими угодами». Однак, положення КЗпП і нормативних актів, прийнятих у його розвиток, містили мінімум правових гарантій захисту інтересів трудящих у сфері трудових відносин. Додавати та розвивати законодавчі норми щодо конкретних підприємств і установ передбачалося колективно-договірним шляхом. Кодекс визначав колективний договір як угоду, яка укладається профспілкою як представником трудящих, із одного боку, і наймачем, із іншого, та встановлює умови праці й найму для окремих підприємств і установ. Кодекс визначав централізовану систему колективно-договірного регулювання трудових відносин, яка містила генеральні угоди всіх галузей виробництва (управління), та місцеві угоди [6, с. 154]. На кінець 1922 р. близько 70-75% усіх трудящих охоплювались колективними договорами. Однак наприкінці 20-х років ХХ ст. їх значення та зміст стали суттєво трансформуватися під гаслом «Профспілки – обличчям до підприємства!». Саме так завершився другий і розпочався третій етап правового регулювання колективно-договірних відносин у СРСР.

На цьому етапі посилюється господарсько-організаційна функція колективних договорів, яка знайшла відображення у включенні до угод положень щодо зобов'язань трудових колективів відносно виконання планових завдань. Це обумовило формалізацію договорів.

Поступово колективний договір став перетворюватися у господарсько-політичний документ. На XIV з'їзді партії було підкреслено значення договору як двостороннього зобов'язання між профспілкою та господарськими органами. До колективного договору були включені взаємні зобов'язання між адміністрацією та профспілкою, спрямовані на виконання плану та підвищення продуктивності праці, культурного та побутового становища трудящих. В цьому локальному акті почали відображатися питання трудової дисципліни, соціалістичних змагань. Якщо спочатку колективні договори укладали центри господарських систем і центральні органи профспілок, то пізніше участь в укладенні колективних договорів почали приймати нижчі ланки. Колективні договори стали міцним механізмом мобілізації мас на виконання плану.

У 1933 р. мало місце останнє переукладення колективних договорів і угод, адже всі трудові відносини регулювалися та формувалися централізовано через диктат державних органів, а сама практика укладення колективних договорів відновилася лише в 1947 р. [8, с. 22]. Це пояснюється тим, що напередодні Великої Вітчизняної війни були окреслені заходи для поновлення колективно-договірної практики – зокрема, виправлені недоліки в організації оплати праці. І тільки остання зашкодила розгорнути колективно-договірну роботу.

З 1947 р. відновилась практика укладення колективних договорів між адміністрацією підприємства та фабрично-заводськими комітетами на підставі постанови Ради Міністрів СРСР від 4 лютого 1947 р. Таке відновлення було викликане обставинами, що склалися в післявоєнний час, і було спрямоване на забезпечення виконання виробничих планів, підвищення відповідальності господарюючих і профспілкових організацій за покращення матеріально-побутових умов і культурного обслуговування робітників та службовців. Характерною особливістю колективних договорів цього періоду було зменшення долі нормативних положень і розширення конкретних зобов'язань виробничого характеру.

Аналіз колективних договорів середини ХХ ст. свідчить про те, що вони переважно наповнювалися організаційно-технічними та морально-політичними обов'язками адміністрації, трудящих і профкому [9, с. 245]. 6 березня 1966 р. прийнято постанову Ради Міністрів СРСР та ВЦРПС «Про укладання колективних договорів та угод на підприємствах і в організаціях», яка суттєво збільшила права адміністрації та профкому стосовно забезпечення належних умов праці. Підвищення ролі колективного договору сприяло розширенню прав підприємств, особливо у сфері оплати праці та організації останньої. Однак основний зміст колективних договорів складала положення, норми й правила, встановлені вищими органами. За таких умов договори вже не могли достатньо впливати на трудові відносини й перетворювалися на формальні документи. Основним же змістом колективно-договірних зобов'язань залишилися виконання і перевиконання народногосподарських планів, організація спеціалізованого змагання, зміцнення виробничої і трудової дисципліни, виховання трудящих, залучення їх до управління виробництвом.

З прийняттям 10 грудня 1971 р. нового Кодексу законів про працю УРСР питання колективно-договірної роботи були передані ВЦРПС та Державному комітету праці СРСР, які в 1971, 1976, 1977 та 1984 роках приймали акти, що спрямовувались в основному на вдосконалення процедури укладання колективних договорів.

Перші суттєві кроки до демократизації трудових відносин були зроблені у другій половині 80-х років ХХ ст. Так, у 1987 р. Держкомпраці і Президія ВЦРПС затвердили нове положення, згідно з яким сторонам колективного договору надавалося право самостійно визначати його структуру і зміст, що фактично означало відновлення переговорного процесу у колективно-договірному регулюванні трудових відносин. Крім того, надавалася можливість укладання галузевих і територіальних угод [10, с.105]. З прийняттям

у 1989 р. Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових конфліктів (спорів)» вперше з'явилися можливості правового врегулювання спірних питань, що виникали під час переговорів та у зв'язку з невиконанням взятих сторонами зобов'язань.

Отже, за радянських часів діяла патерналістська система регламентування соціально-трудова відносин, що обумовлювало підпорядкований характер колективно-договірної системи перед централізованим управлінням економікою.

З 1991 р. в Україні проходить болючий і розтягнутий у часі процес трансформації соціально-трудова відносин на ринкових засадах. Передбачається, що багаторівнева система колективно-договірного регулювання дозволить на основі співробітництва та компромісів узгодити інтереси роботодавців і найманих працівників за посередництвом держави. Це, як показує досвід розвинених країн світу, дозволить досягти значної соціально-економічної ефективності й гармонізувати конфліктні відносини між працею та капіталом шляхом колективно-договірного регулювання.

Література:

1. Законодательные акты Петра I. – Т. 1. – М.; Л., 1945.
2. Кобеляцкий А. Полный сборник узаконений о найме рабочих на фабрики, заводы, мануфактуры. – СПб., 1898.
3. Полное собрание законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1888. – Т. V.
4. Катувский Е.Д., Меньшикова О.И. Коллективно-договорное регулирование социально- трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки // Электрон. Журнал «Знание. Понимание. Умение». – 2008. – №8 (Экономика и право). – С. 75-77.
5. Полное собрание законов Российской империи. – III собрание. – СПб., 1909. – Т. XXVI.
6. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебн. пособ. – М.: Норма, 2001. – 384 с.
7. Тарифный бюллетень НКП СРСР, 1919. – Вып. VII.
8. Осовий Г.В. Колективні договори та угоди – основна форма захисту соціально-економічних інтересів працівників. – К.: Вид-во Академ. праці та соціальних відносин Федерації Профспілок України, 2002. – 50 с.
9. Советское трудовое право: Учебник / под общ. ред. А.И. Процевского. – К.: Вища школа, 1981. – 359 с.
10. Жуков В.І., Скурятівський В.А. Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.

Хименко А.А. Становление и развитие правового регулирования отношений по организации и управлению трудом

В статье проводится анализ становления и развития правового регулирования отношений по организации и управлению трудом в различные периоды развития Украины