

**Національний педагогічний університет
імені М.П.Драгоманова
Міністерство науки і освіти**

**Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
Міністерство внутрішніх справ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

КУЗНЕЦОВА ЛЮДМИЛА ВАЛЕРІЇВНА

УДК 349.2 (091)

**ДИСЕРТАЦІЯ
ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСНОВНИХ
ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ
(XVIII – ПОЧАТОК XXI СТОЛІТТЯ)**

12.00.01 – теорія та історія держави і права;
історія політичних і правових учень (081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Л.В. Кузнецова

Науковий керівник **Костицький Василь Васильович**, доктор юридичних
наук, професор

Київ –2017

АНОТАЦІЯ

Кузнецова Л.В. Особливості виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII – початок XXI століття). – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеню кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень» (081 – Право). – Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова, Київ, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Дніпро, 2017.

Дисертацію присвячено аналізу особливостей виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII – початок XXI ст.). Висвітлюються теоретико-методологічні засади осмислення проблематики виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України вказаного періоду.

Проведено теоретико-правовий та історико-правовий аналіз наукових та практичних аспектів диференціації інститутів трудового права України. З'ясовуються підстави виникнення трудових звичаїв українського народу та специфіка їх звичаєвого і правового регулювання. Розкривається специфіка звичаєвого і правового регулювання найманої праці в Україні у XVIII — на початку XX століття. Розглядаються особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку за звичаєвими нормами. Досліджується система звичаєвих норм оплати праці.

Запропоновано комплексне дослідження основних особливостей формування і розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових правовідносин протягом XX – початку XXI століття. Визначено закономірності формування та тенденції розвитку інституту трудового договору у трудовому праві України. Розкриваються основні тенденції розвитку законодавчого унормування інституту робочого часу та часу

відпочинку, а також особливості та тенденції розвитку інституту оплати праці в Україні.

На основі застосування концепції правового дуалізму надано комплексну наукову історико-правову характеристику та теоретико-правове обґрунтування переходу від звичаєвої до законодавчої регламентації основних інститутів трудового права в Україні та зазначено, що недосконалість законодавства історично спричиняє нові звичаєві правовідносини. Виокремлено етапи розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових відносин: 1) 1800-1860 роки – інститути трудового права регулюються звичаєвим правом; 2) 1861-1917 роки – період, під час якого в трудо-правовій сфері відбувається заміна домінування суспільства та його інститутів; 3) 1917- 1918 роки – закладання основ законодавчого забезпечення інститутів трудового права України; 4) 1918 – 1922 роки – час дії прийнятого в 1918 році КЗпП РСФРР; 5) 1922–1941 роки – період, протягом якого був чинний КЗпП УРСР 1922 року; 6) 1941–1945 роки – період, що характеризується погіршенням соціального становища працівників унаслідок воєнних дій у ході Другої світової війни; 7) 1945–1970 роки – поступове відновлення прав працівників у ході відбудовчого періоду та наступних років; 8) 1970–1991 роки – прийняття і дія Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та КЗпП УРСР (1971 рік); 9) 1991-2017 - формування національного трудового права

Наголошується на тому, що за умов відсутності власної державності в Україні другої половини XVIII та упродовж XIX століття інструменти звичаєвого права, особливо в умовах українського села, відігравали роль своєрідних компенсаторних і консервуючих попередні суспільні практики механізмів, які мали відтворювати й стабілізувати правове регулювання відносин, зокрема трудових, переважно категорії вільнонайманих працівників на селі поза інституціоналізованими правовими регуляторами (переважно кристалізованими у чіткі законодавчі форми). Водночас

політико-адміністративна та економічна інтеграція українських земель до складу централізованих імперських утворень у XVIII-XIX століттях зумовила поступове поєднання позитивного правового регулювання окремих елементів індивідуальних трудових відносин із їх звичаєво-правовим регламентуванням.

Встановлено, що з погляду історичного розвитку основних інститутів трудового права, особливості та закономірності їх правового закріплення в Україні полягають в тому, що як наслідок подолання правового дуалізму в сфері правового регулювання трудових відносин відбулася заміна домінування суспільства та його інститутів на безумовне домінування держави, яка перейшла від реалізації принципів «мовчазної згоди» з існуючими звичаєво-правовими засадами регулювання трудових відносин до активного, цілеспрямованого, планомірного й широкомасштабного втручання у їх правове регулювання на основі відповідних позаправових настанов з паралельним витісненням, а часом навіть жорстким «зламом» звичаєво-правових конструктів.

Доведено наукову продуктивність дослідження еволюції основних інститутів трудового права України у контексті розвитку звичаєво-правового механізму регулювання трудових відносин та встановлено, що звичаєві правовідносини втілювалися у повсякденність через усі історичні форми життєдіяльності людей.

Запропоновано авторське визначення: звичаю, як відпрацьованого в ході життєвих ситуацій неписаного правила, що має, передусім, морально-етичне підґрунтя; звичаєвого права, під яким розуміється комплекс неформалізованих і неінституціоналізованих правил поведінки та взаємодії людей, який переважно не зафіксований на державному рівні і може не охоронятися державою та її органами, в той же час нею і не забороняється.

Ключові слова: галузь права, інститут права, звичаєве право, звичаєво-правове регулювання, правове регулювання, трудове право.

SUMMARY

Kuznetsova L.V. Special Aspects of the Ukrainian Fundamental Labour Law Institutions Establishment and Development (the 18th – the beginning of the 21st centuries). - Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Dissertation for obtaining a scientific degree of a candidate of legal sciences (doctor of philosophy) in specialty 12.00.01 «Theory and history of state and law; The history of political and legal doctrines» (081 - Law). - National Pedagogical University named after M. P. Drahomanov, Kyiv, Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Dnipro, 2017.

The dissertation is devoted to the analysis of the peculiarities of the emergence and development of the main institutes of labor law of Ukraine (XVIII - the beginning of the XXI century). The theoretical and methodological principles of comprehension of the problems of the emergence and development of the main institutes of labor law of Ukraine of the mentioned period are covered.

The theoretical and legal and historical and legal analysis of scientific and practical aspects of the differentiation of institutes of labor law of Ukraine is done. The reasons for the emergence of labor customs of the Ukrainian people and the specifics of their customary and legal regulation are clarified. The specifics of the customary and legal regulation of hired labor in Ukraine in the XVIII - early XX centuries are revealed. The peculiarities of the regulation of working time and rest time in accordance with the customary rules are considered. The system of customary wage rates is studied.

The complex study of the main features of the formation and development of Ukrainian legislation in the field of regulation of labor relations during the XX - the beginning of the XXI century is suggested. The regularities of formation and tendencies of the Institute of labor contract in the labor law of Ukraine are determined. The main tendencies of the legislative regulation of the Institute of working time and rest time, as well as the peculiarities and trends of the Institute of Labor Reform in Ukraine, are revealed.

Based on the application of the concept of legal dualism, the complex scientific historical and legal characteristics and the theoretical and legal justification of the transition from the customary to the legal regulation of the main institutes of labor law in Ukraine is given and it is noticed that the imperfection of the legislation historically leads to new customary legal relations. The stages of development of the legislation of Ukraine in the field of regulation of labor relations are singled out: 1) 1800-1860 years - institutes of labor law are regulated by customary law; 2) 1861-1917 - the period during which in the labor-legal sphere there is a change of the domination of society and its institutions; 3) 1917-1918 - laying the foundations for legislative support of labor law institutes of Ukraine; 4) 1918 - 1922 - the time of the SSFSR adopted in 1918 the Labor Code of the SSFSR; 5) 1922-1941 - the period during which the Labor Code of the SSFSR was in force of 1922; 6) 1941-1945 - a period characterized by the deterioration of the social status of workers as a result of hostilities during the Second World War; 7) 1945-1970 - gradual restoration of workers' rights during the rehabilitation period and subsequent years; 8) 1970-1991 - the adoption and operation of the Fundamentals of Soviet Union and Union Republics on Labor and Labor Code of the USSR (1971); 9) 1991-2017 - the formation of national labor law

It is emphasized that in the absence of own statehood in Ukraine in the second half of the XVIII and during the XIXth century, common law instruments, especially in the Ukrainian countryside, played the role of peculiar compensatory and preservative pre-existing social practices of mechanisms that had to reproduce and stabilize the legal regulation of relations, in particular labor relations, mainly categories of freelance workers in the countryside outside institutionalized legal regulators (mostly crystallized in clear legal forms). At the same time, the political, administrative and economic integration of Ukrainian lands into centralized imperial entities in the 18th and 19th centuries led to the gradual combination of

positive legal regulation of individual elements of individual labor relations with their customary legal regulation.

It is established that from the point of view of the historical development of the main institutes of labor law, the peculiarities and regularities of their legal consolidation in Ukraine lies in the fact that as a result of overcoming legal dualism in the field of legal regulation of labor relations, the substitution of the domination of society and its institutions took place on the unconditional dominance of the transitioning state from the implementation of the principles of "tacit consent" to the existing customary-legal principles of regulation of labor relations to an active, purposeful, planned and widespread staff interference in their legal regulation on the basis of appropriate non-legal instructions with the parallel displacement, and sometimes even a tough "break" of the customary legal constructs.

The scientific efficiency of the study of the evolution of the main institutes of labor law of Ukraine in the context of the development of the customary-legal mechanism of regulation of labor relations has been proved. It has been established that the customary legal relationships were embodied in everyday life through all historical forms of human activity.

The author's definition of: a custom as an established unwritten rule, having, first of all, moral and ethical basis; the customary law, which means the complex of non-formalized and non-institutionalized rules of conduct and interaction of people, which is mostly not fixed at the state level and may not be protected by the state and its bodies, at the same time, it is not forbidden. is proposed.

Key words: branch of law, institution of law, common law, common law regulation, legal regulation, labour law.

Список публікацій за темою дисертації:

1. Маринич (Кузнецова) Л.В. Окремі особливості трудових правовідносин в період Великої Вітчизняної війни // Науковий Часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право. 2010. Вип. 11. С. 43-49.
2. Маринич (Кузнецова) Л. В. Календарна обрядовість як чинник формування української ідеї трудового права // Вісник ХНУВС. 2010. № 4(51). Частина 2. С. 231-238.
3. Маринич (Кузнецова) Л. В. Правове регулювання трудових спорів та конфліктів: історико-правовий аспект // Науковий Часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право. 2011. Вип. 13. С. 137-143.
4. Маринич (Кузнецова) Л. В. Договірне регулювання праці: історико-правовий аспект // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. № 1 (44), 2011. С.272-276.
5. Маринич (Кузнецова) Л. В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці // Форум права. 2011. № 1. С. 617-623.
6. Кузнецова Л. В. Соціологізація праці українського селянина в XVIII-XIX ст. // Соціологія права. 2015. № 3-4(14-15). С. 235-237.
7. Kuznetsova Lyudmila Customary law basis for workforce employment in Ukrainian village: historical and legal aspects // Legeasiviata. 2016. Noiembrie. P. 62-64.
8. Маринич (Кузнецова) Л.В. Звичаєво-трудові відносини в контексті релігійної свідомості українського народу// XIX та XX наукові сесії Осередку Наукового товариства ім. Шевченка у Черкасах: матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій, м. Черкаси, 3-28 березня 2011 року. Черкаси, 2011. С. 168-173.
9. Маринич (Кузнецова) Л. В. Звичаєва регламентація цивільно-правових договорів // XXIII наукова сесія Осередку Наукового товариства ім.

Шевченка у Черкасах : матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій, м. Черкаси, 6-29 березня 2012 року. Черкаси, 2012. С. 129-136.

10. Кузнецова Л. Історичний нарис оплати праці в СРСР // ДвадцятьчетвертаберезневанауковасесіяОсередкуНауковоготоваристваім. Шевченка у Черкасах: матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій, 11-27 березня 2013 року. – Черкаси: Осередок НТШ у Черкасах, 2014. С. 149-162.

11. Маринич (Кузнецова) Л.В. Становлення трудового права України на початку ХІХ століття //Соціально-правовий розвиток: досягнення, перспективи та проблеми: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Тернопіль, 07 грудня 2010 року. Тернопіль: ФОП Шпак В.Б., 2010. С. 10-13.

12. Маринич (Кузнецова) Л. В. Становлення та розвиток колективно-договірного регулювання праці (1917-1993 рр.) // Стан та перспективи розвитку правової культури в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Тернопіль, 25 лютого 2011 року. Тернопіль: ФОП Шпак В.Б., 2011. С. 25-27.

13. Маринич (Кузнецова) Л. В. Соціальне партнерство як ефективний елемент організаційно-виробничих відносин // Міжнародні та національні механізми захисту прав людини: виклики сьогодення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Донецьк, 8 квітня 2011 року. Донецьк: Сучасний друк, 2011. С. 174-175.

14. Маринич (Кузнецова) Л. В. Правовой аспект организационно-управленческих отношений // Инновационное развитие и структурная перестройка экономики: правовой и организационно-экономический механизмы: материалы XV Международной научно-практической конференции, г. Минск, 18-19 апреля 2011 года. Минск: Частный институт управления и предпринимательства, 2011. Ч.2. С. 179-180.

15. Маринич (Кузнецова) Л. В. Звичаєве право як чинник формування національного права // Сучасні проблеми правової системи та державотворення в Україні: збірник тез доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 27-28 травня 2011. Черкаси: СУЕМ, 2011. С. 20-21.

16. Маринич (Кузнецова) Л. В. Історико-правові підстави виникнення звичаєвого права // Розвиток правової системи та державотворення в Україні: теорія та практика : збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 15 листопада 2012 року. Черкаси: СУЕМ, 2012. С. 23-25.

17. Кузнецова Л. В. Щодо питання девіації в трудовому колективі // Актуальні питання взаємодії інститутів громадянського суспільства та органів публічного адміністрування у напрямку розвитку правової системи України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 31 жовтня – 1 листопада 2014 року. К.: Центр правових наукових досліджень, 2014. С. 42-43.

18. Кузнецова Л. В. Виклики босінгу в українському суспільстві // Проблеми вдосконалення економіко-правової системи України на сучасному етапі розвитку громадянського суспільства: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Черкаси, 26-27 листопада 2015 року. Черкаси: СЕУМ, 2015. С. 126-127.

19. Кузнецова Л. В. Актуальні питання викликів мобінгу в суспільстві // Актуальні проблеми формування громадянського суспільства та становлення правової держави: Збірник наукових праць, м. Черкаси, 26-27 травня 2016 року. Черкаси: Вид. О. Вовчок, 2016. С. 181-184.

20. Кузнецова Л. В. Соціологічно-правові виміри питань трудового договору // Соціологічні проблеми права: польська соціологія права ХІХ-ХХ ст.: матер. VI міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 30

вересня 2016 року. К.: Вид-во «Інституту законодавчих передбачень та правової експертизи», 2016. С.51-54

21. Кузнецова Л. В. Сучасні виклики трудового права (газлайтінг) // Правова система в умовах розвитку соціально-правової держави: питання теорії і практики: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Черкаси, 24-25 листопада 2016 року. Черкаси: СУЕМ. С. 23-24.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	13
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСНОВНИХ ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	23
1.1. Особливості виникнення і розвитку окремих інститутів права як об’єкт пізнання теоретико-історичної науки	23
1.2. Етапи формування та розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових відносин	50
1.3. Юридична природа та диференціація інститутів трудового права як об’єкт теоретико-історичного пізнання	75
Висновки до Розділу 1	93
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПРАВОВИХ ЗВИЧАЇВ НА ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ (XVIII – ПОЧАТОК XX СТОЛІТТЯ).....	98
2.1. Правовий звичай як засіб регулювання трудових відносин: генеза та тенденції застосування.....	98
2.2. Соціальний аспект звичаєвого регулювання найманої праці в Україні у XVIII - початку XX століття.....	113
2.3. Регулювання робочого часу і часу відпочинку за звичаєвими нормами	128
2.4. Звичаєво-правове регулювання оплати праці в Україні у XVIII – початку XX століття.....	138
Висновки до Розділу 2	155
РОЗДІЛ 3. ЕВОЛЮЦІЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОСНОВНИХ ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА У РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД ТА ЙОГО ПОДАЛЬШИЙ РОЗВИТОК В УМОВАХ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ (ПОЧАТОК XX – ПОЧАТОК XXI СТОЛІТТЯ).....	159
3.1. Історико-правові передумови формування інституту трудового договору та закономірності його розвитку.....	159
3.2. Основні тенденції розвитку законодавчого унормування інституту робочого часу та часу відпочинку.....	173
3.3. Загальнотеоретичні засади розвитку інституту оплати праці.....	190
Висновки до Розділу 3.	212
ВИСНОВКИ	216
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	221
ДОДАТКИ.....	267

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку національної правової системи, дослідження права та правових явищ має переважно міжгалузевий характер, що зумовлюється відкритістю соціокультурної взаємодії і є іманентною рисою постмодерну. В умовах, коли переосмислюється зміст і межі між приватно-правовою і публічно-правовою сферою, нового значення набувають питання правових режимів, типів, методів і способів правового регулювання, тенденцій і закономірностей виникнення, функціонування і розвитку галузей та окремих інститутів права. Особливої уваги, зважаючи на соціальні виклики, які постали перед українським суспільством і державою, зміни у структурі соціальної комунікації людини, значимістю у її житті праці, а також загостренням проблеми відповідності національного законодавства міжнародним стандартам у окресленій сфері, потребує системне дослідження історико-правових засад регулювання трудових правовідносин, яке дозволить, зважаючи на проведене в Україні реформування цивільного, сімейного, господарського законодавства, що супроводжувалося їх кодифікацією, отримати повну і об'єктивну інформацію про процеси галузеутворення, тенденції та закономірності функціонування спеціальних і фундаментальних галузей права.

Нинішній етап розвитку правового регулювання суспільних відносин у цій сфері пов'язаний з тим, що у черговий раз (у 2015 році) ініційовано прийняття Трудового кодексу України, який на основі сучасних реалій ринкової економіки, потреб адаптації національного права до актів європейського законодавства не тільки врегулював би відносини між працівником та роботодавцем, а й дав відповіді на проблеми впорядкування соціальних відносин.

Разом з тим, досвід практики законодавчої діяльності у цій сфері, як і практика правозастосування відповідних законодавчих норм підтверджують

обґрунтованість висновків і застережень щодо доцільності уникнення штучного запозичення та імплементації правових норм інших правових систем у законодавство України без глибокого осмислення й урахування історичних традицій розвитку національної правової системи, реального стану економіки та соціальної сфери, що актуалізує необхідність визначення закономірностей становлення окремих галузей та інститутів права.

Науково-теоретичним підґрунтям дисертаційного дослідження є загальнотеоретичні (теоретико-правові), історико-правові та історичні напрацювання низки українських і зарубіжних учених, зокрема: Б.І. Андрусишина, О.М. Волкової, М.В. Гримич, М.С. Грушевського, О.І. Гуржія, І.В. Десятникова, М.М. Жовтобрюха, О.П. Івановської, І.Я. Кисельова, В.В. Костицького, О.М. Куракіна, Л.А. Кушинської, М.В. Лісіцина, Ю.П. Лободи, Г.В. Мальцева, Л.Р. Наливайко, О.В. Петришина, Ю.П. Присяжнюка, В.А. Смолія, Н.Є. Толкачової, І.Б. Усенка, Ю.С. Шемшученка та ін.

Питання закономірностей виникнення, функціонування і розвитку окремих правових інститутів, з різним ступенем деталізації аспектів відповідної наукової проблематики, були предметом наукових досліджень з боку цілої плеяди вітчизняних учених, зокрема: М.Г. Александрова, В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, С.В. Венедіктова, Л.П. Гаращенко, Н.Д. Гетьманцевої, Л.Я. Гінцбурга, З.Я. Козака, О.А. Кульбашної, В.В. Лазора, Ф.М. Левіанта, Р.З. Лівшиця, О.Є. Пашерстника, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, В.О. Процевського, О.І. Процевського, І.А. Римара, Я.В. Сімутіної, Л.С. Таля, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас, сьогодні відсутні узагальнені комплексні наукові дослідження, присвячені вирішенню питання розвитку основних інститутів трудового права України у їх діалектичному взаємозв'язку та взаємозумовленості. Нерозуміння ж цих закономірностей і тенденцій є

фактором неефективності правового регулювання як на галузевому, так і міжгалузевому рівнях. Зазначене обумовило актуальність порушеної проблематики та вибір теми дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація пов'язана з плановою науково-дослідницькою тематикою кафедри теорії та історії держави і права Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова «Дослідження проблем гуманітарних наук (правознавство)». Обраний напрям дослідження відповідає Указу Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» від 25 серпня 2015 року № 501/2015.

Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова від 07 квітня 2011 року (протокол № 8).

Мета і задачі дослідження. *Мета дослідження* полягає у комплексному та об'єктивному висвітленні особливостей виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України у XVIII – на поч. XXI ст.

Відповідно до зазначеної мети в роботі було визначено такі *задачі*:

- розкрити особливості виникнення і розвитку окремих інститутів права як об'єкт пізнання теоретико-історичної юридичної науки;
- виокремити етапи формування та розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових відносин;
- охарактеризувати юридичну природу та диференціювати інститути трудового права як об'єкт теоретико-історичного пізнання;
- висвітлити генезу та визначити тенденції застосування правового звичаю як засобу регулювання трудових відносин;
- розкрити соціальний аспект звичаєвого регулювання найманої праці в Україні у XVIII – початку XX століття;

- встановити специфічні риси регулювання звичаєвими нормами робочого часу і часу відпочинку;
- охарактеризувати звичаєво-правового регулювання оплати праці в Україні у XVIII – початку XX століття;
- розкрити історико-правові передумови формування інституту трудового договору та закономірності його розвитку;
- визначити основні тенденції розвитку законодавчого унормування інституту робочого часу та часу відпочинку;
- охарактеризувати загальнотеоретичні засади розвитку інституту оплати праці.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації особою права на працю.

Предмет дослідження – законодавство, юридична та історична література, архівні матеріали, які відображають характерні риси виникнення та розвиток основних інститутів трудового права України (XVIII – початок XXI століття).

Методи дослідження. Для вирішення окреслених завдань і досягнення поставленої мети було використано комплекс філософських, загальнонаукових та спеціально-наукових методів.

Основним методом пізнання предмету дослідження є діалектичний метод, що передбачає висвітлення розвитку явища та його взаємозв'язку з іншими соціальними явищами. За допомогою цього методу виокремлено етапи формування та розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових відносин, охарактеризовано юридичну природу та диференціацію інститутів трудового права, висвітлено генезу та визначено тенденції застосування правового звичаю як засобу регулювання трудових відносин, розкрито соціальний аспект звичаєвого регулювання найманої праці, визначено тенденції розвитку основних інститутів трудового права (підрозділи 1.2., 1.3., 3.2., 3.3., розділ 2).

Аксіологічний метод використано для всебічної характеристики джерел звичаєвого права та впливу останнього на формування правової системи в цілому (підрозділ 2.1). Антропологічний метод дав змогу обґрунтувати соціально-культурну обумовленість трудо-правового статусу людини (підрозділ 2.2). У свою чергу синергетичний підхід уможливив виявлення тенденції еволюції звичаєвих правовідносин та звичаєвого права, акцентуючи увагу на тому, що перехід від звичаєвих правовідносин до позитивного права не можливий без урахування процесів самоорганізації та цілеспрямованих зусиль (підрозділи 1.1., 1.2.). Застосування положень герменевтики зумовлено необхідністю інтерпретації джерел, законодавчих та підзаконних актів досліджуваного періоду (підрозділ 1.2, розділи 2, 3).

У той же час, якісному дослідженню поняття, змісту та теоретико-правової сутності інститутів трудового права, а також звичаєвого регулювання трудових відносин сприяло застосування логіко-семантичного методу та методу сходження від абстрактного до конкретного (підрозділи 1.1., 2.1.). За допомогою системно-структурного методу проведена диференціація інститутів трудового права України з відповідним виокремленням основних інститутів трудового права, досліджена їх системна природа та елементний склад (підрозділ 1.3.). За допомогою історичного методу здійснено дослідження передумов виникнення трудових звичаїв Українського народу та еволюції законодавчого регулювання основних інститутів трудового права (підрозділи 2.1-3.3.).

За допомогою формально-юридичного (догматичного) методу розкрито зміст і особливості правових норм законодавства у сфері реалізації права людини на працю, (розділ 3). При формуванні конкретних пропозицій щодо модернізації чинного законодавства застосовано метод правового моделювання (розділ 3). Порівняльно-правовий метод послугував вивченню розвитку основних трудо-правових інститутів XVIII – початку XXI століття (підрозділи 2.1., 3.1.).

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим в Україні комплексним науковим дослідженням проблем, пов'язаних із вивченням генези та розвитку основних інститутів трудового права (XVIII – початку XXI століття). У межах дисертаційного дослідження отримано результати, що характеризуються науковою новизною.

У дисертаційній роботі

вперше:

- на підставі узагальнення результатів історико-правового дослідження застосовано концепцію правового дуалізму до інтерпретації особливостей правового регулювання трудових відносин у дорадянський період і виявлено, що присвяченій проблематиці дослідження наукові праці відсутні;

- доведено наукову продуктивність дослідження еволюції основних інститутів трудового права України у контексті розвитку звичаєво-правового механізму регулювання трудових відносин та встановлено, що звичаєві правовідносини втілювалися у повсякденність через усі історичні форми життєдіяльності людей;

- на основі застосування концепції правового дуалізму надано комплексну наукову історико-правову характеристику та теоретико-правове обґрунтування переходу від звичаєвої до законодавчої регламентації основних інститутів трудового права в Україні та зазначено, що недосконалість законодавства історично спричиняє нові звичаєві правовідносини;

- запропоновано авторське визначення: звичаю, як відпрацьованого в ході життєвих ситуацій неписаного правила, що має, передусім, морально-етичне підґрунтя; звичаєвого права, під яким розуміється комплекс неформалізованих і неінституціоналізованих правил поведінки та взаємодії людей, який переважно не зафіксований на державному рівні і може не охоронятися державою та її органами, в той же час нею і не забороняється;

- виокремлено етапи розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових відносин: 1) 1800-1860 роки – інститути трудового права регулюються звичаєвим правом; 2) 1861-1917 роки – період, під час якого в трудо-правовій сфері відбувається заміна домінування суспільства та його інститутів; 3) 1917- 1918 роки – закладання основ законодавчого забезпечення інститутів трудового права України; 4) 1918 – 1922 роки – час дії прийнятого в 1918 році КЗпП РСФРР; 5) 1922–1941 роки – період, протягом якого був чинний КЗпП УРСР 1922 року; 6) 1941–1945 роки – період, що характеризується погіршенням соціального становища працівників унаслідок воєнних дій у ході Другої світової війни; 7) 1945–1970 роки – поступове відновлення прав працівників у ході відбудовчого періоду та наступних років; 8) 1970–1991 роки – прийняття і дія Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та КЗпП УРСР (1971 рік); 9) 1991-2017 - формування національного трудового права.

удосконалено:

- наукову інтерпретацію причин виникнення звичаєвого трудового права на українських теренах. З врахуванням результатів дослідження історії розвитку інститутів трудового права надано теоретико-правове обґрунтування виникнення звичаєвого трудового права внаслідок слабкості національних інституцій централізованої державної влади та потреб людей в регулюванні суспільних відносин, соціальної обумовленості та соціальної взаємодії цих інститутів;

- диференціацію регулювання трудових прав і обов'язків за звичаєвими нормами. Встановлено, що таке регулювання здійснювалося на підставі аграрного календаря селянина, який узгоджувався із православним календарем та на підставі календарних періодів року – для цехового братства;

- історико-правову характеристику трудових звичаїв. Визначено їх залежність від географічного розташування місцевості та доведено, що вони

мали вигляд системи прав і обов'язків, сформувалися у процесі спільної праці та закріпилися в свідомості людей як правові норми;

- тлумачення основних тенденцій та перспектив розвитку національного трудового права у дорадянській, радянській та в сучасний період у розрізі еволюційного розвитку досліджуваних правових інститутів трудового права;

дістали подальшого розвитку:

- положення теорії та історії держави і права, трудового права, щодо інтерпретації окремих понять, які складають предмет дослідження;

- наукові положення щодо переважання звичаєвого правового регулювання трудових відносин упродовж XVII-XVIII століть на українських теренах, як стабілізації суспільних відносин та дотримання правопорядку, забезпечення законності й упорядкованості суспільних відносин;

- розуміння специфіки традиційної трудової обрядовості в регулюванні трудових відносин в Україні як складової частини українського фольклорного права.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості їх використання у:

- навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Історія держави і права України», «Проблеми теорії права та держави», «Трудове право України», «Правознавство», спецкурсів «Звичаєве право», «Історія трудового права України» (акт впровадження ЦДН «Черкаський інститут» ВНЗ «Міжрегіональна Академія Управління персоналом» від 05 травня 2017р.);

- науково-дослідній роботі – для здійснення наукових розвідок щодо, з'ясування закономірностей виникнення, функціонування та розвитку галузей та інститутів права;

- правозастосуванні – для вдосконалення застосування нормативно-правових актів, що регулюють суспільні відносини, які виникають у процесі

праці (акт впровадження Черкаського міського центру зайнятості від 15 грудня 2016 року);

- правозахисній роботі – для розширення сфери застосування трудових прав особи та можливостей їх реалізації (акт впровадження Черкаської громадської спілки «Агенція підтримки підприємництва та інвестицій» від 17 січня 2017 року).

Апробація результатів дисертації. Результати проведеного дослідження обговорювались на кафедрі теорії та історії держави та права факультету політології та права Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.

Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися під час проведення низки наукових і науково-практичних конференцій, зокрема, на: міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Соціально-правовий розвиток: досягнення, перспективи та проблеми» (м. Тернопіль, грудень 2010 р.); міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Стан та перспективи розвитку правової культури в Україні» (м. Тернопіль, лютий 2011 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток правової системи та державотворення в Україні: теорія та практика» (м. Черкаси, 2012); міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання взаємодії інститутів громадянського суспільства та органів публічного адміністрування у напрямку розвитку правової системи України» (м. Київ, 2014); всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми вдосконалення економіко-правової системи України на сучасному етапі розвитку громадянського суспільства» (м. Черкаси, 2015); міжнародній науково-практичній конференції «Соціологічні проблеми права: польська соціологія права XIX – XX ст.» (Київ, 2016).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, висвітлені автором у 21 публікації, з яких 6 – у фахових виданнях України з юридичних наук, 1 – в зарубіжному

науковому періодичному виданні, 14 – у збірниках тез доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Структура дисертації побудована відповідно до мети та завдань дослідження. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, десяти підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 273 сторінки (основний текст 194 сторінок). Список використаних джерел складається з 372 найменувань та займає 39 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСНОВНИХ ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

1.1. Особливості виникнення і розвитку окремих інститутів права як об'єкт пізнання теоретико-історичної науки

Українська правова наука переживає переломний період, викликаний докорінними змінами всієї соціально-політичної та економічної системи суспільства. Глибокі правові реформи, що здійснюються в державі, обумовлюють істотне змістовне та структурно-функціональне оновлення чинної моделі галузевої юридичної науки. У наукових колах з'являється підвищений інтерес до дослідження й переосмислення витоків розвитку законодавства та його співвідношення між собою.

Сучасне трудове право пройшло тривалий історичний шлях свого розвитку, починаючи від звичаєвої регламентації трудової діяльності людини до прагнення закріплення в національному законодавстві європейських стандартів праці. Становлення цієї галузі права в історичному аспекті, як відомо, «було викликане як необхідністю правового регулювання трудових процесів, так і усвідомленням праці людини не в якості звичайного товару, а в якості особливого об'єкта правовідносин, який не вкладається у традиційні уявлення про речі і не вписується в рамки традиційних цивільно-правових угод» [299, с.149].

Як слушно відзначається у теоретико-правовій літературі, власне трудове право, як галузь, «відокремилосся в системі права під впливом трьох системотвірних критеріїв: предметного, структурного і функціонального. Вирішальну роль у цьому відіграли розвиток виробничої і захисної функцій та оформлення структури трудового права за допомогою законодавчих актів [220, с.11].

Тож закономірно, що проблеми становлення і розвитку трудового права України розглядали у своїх працях багато дослідників, починаючи з представників історичної школи права (які, зокрема, проголосили звичаєве право найважливішим джерелом права взагалі) [61, с.6] та завершуючи представниками сучасної правової науки, які послуговуються різноманітними дослідницькими стратегіями. Природно, що саме в загальному контексті становлення і розвитку трудового права як галузі має вирішуватися і похідне від цього питання про еволюцію основних інститутів індивідуального трудового права України.

Загалом наукове опрацювання досліджуваної проблеми можна умовно поділити на дорадянський, радянський та сучасний (пострадянський) етапи, що в цілому відповідає і загальній періодизаційній моделі розвитку трудового права України та його ключових інститутів (репрезентованій, зокрема, у роботах В.М. Божка, О.В. Валецької, С.В. Вишновецької, О.В. Гаєвої, Л.П. Гаращенко, В.М. Гураш, О.І. Кисельової, Костицького В.В., А.С. Метіль, Я.А. Одовіченої, О.М. Олійника та інші).

Водночас, наголосимо, що питання аргументованої наукової кваліфікації окремих періодів розвитку трьох виокремлених дисертантом основних інститутів трудового права України до цього часу не було предметом окремих наукових досліджень. Відтак еволюція цих інститутів здебільшого аналізувалася переважно порізно окремими авторами. Тому пропонується нами періодизаційна схема цієї еволюції згодом може уточнюватися та деталізуватися за рахунок використання інших класифікаційних критеріїв і застосування відповідних наукових моделей періодизації зазначеного процесу.

У дореволюційний (дорадянський) період (до 1917 року) дослідники приділяли основну увагу переважно найманій праці у сільському господарстві, зумовленій швидкими темпами розвитку товарно-грошових відносин на селі та пов'язаними з ним глибокими змінами у соціально-

економічному становищі селянства. Наукові праці цього періоду цінні насамперед тим, що їх автори були сучасниками досліджуваного періоду та могли залучати до наукового обігу власні спостереження за процесами застосування найманої праці та їх правового регулювання [367, с.123].

Першими дослідниками становлення звичаєво-трудова відносин на українських землях були, зокрема, О.С. Добров, В.П. Завітневич, М.С. Ілларіонов, В.А. Камінський, Ф.І. Леонтович, О.О. Малиновський, І.І. Іванов, П.П. Чубинський, І.С. Шаровкін.

Так, ще в ХІХ столітті П.П. Чубинським була висловлена гіпотеза про те, що народні юридичні звичаї існують не зважаючи на те, що немає влади та закладів, які їх охороняють; їх існування, дієва сила криється в усвідомленні народом їх справедливості. Вони є відображенням уявлень народу про справедливість, суттю природних наслідків економічних умов та морального розвитку народу; їх існування пояснюється логікою та побутовими умовами народу [350, с.34].

Характеристиці законодавства Російської імперії щодо найму на сільськогосподарські роботи та правовому становищу найманих робітників присвячена праця Є. Варба «Наемные сельскохозяйственные рабочие в жизни и в законодательстве», в якій автор висловив думку щодо незахищеності сільськогосподарських наймитів [28, с.21].

Питанню оплати праці найманих робітників присвятив свої дослідження М.Ф. Анненський, який провів аналіз форм та розміру заробітної плати робітників залежно до регіону та сільськогосподарського сезону протягом 80-х — початку 90-х рр. ХІХ ст. [7, с.6].

Узагальнюючи наукові праці кінця ХІХ - початку ХХ ст., можна стверджувати, що характерною ознакою дорадянського періоду в розрізі обраної проблематики є те, що у цих роботах основну увагу приділено питанням звичаєвої регламентації трудової діяльності найманих працівників.

Цим же питанням упродовж 1920-х – на початку 1930-х років була

приділена значна увага Комісії для вивчення звичаєвого права України (1918-1934 роки). З одного боку, таке спрямування зазначених наукових досліджень було органічним продовженням досягнень дореволюційної школи етнографів і правознавців, розвитком її надбань, а, з іншого боку, - воно ознаменувало собою початок власне радянського періоду відповідних досліджень [207; 76; 167].

Слід принагідно наголосити на тому, що розвиток радянської науки трудового права знаходився під виразним впливом комуністичної ідеології. У цьому сенсі робітниче питання та його правове врегулювання розглядалося як частина більш широкого соціалістичного експерименту щодо розв'язання питань трудової проблематики. Зокрема, вирішення правових проблем трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку розглядалося поза існуванням ринкових суспільних відносин, поза існуванням ринку вільнонайманої праці та беззаперечним домінуванням державної власності на засоби виробництва. Відтак, правові підходи до врегулювання відповідних трудових відносин, починаючи з цього періоду, перебували поза загальноєвропейським контекстом. З цієї точки зору, можна говорити про певний дисконтинуїтет (розрив у наступності) у підходах до правового закріплення відповідних суспільних відносин порівняно із розвитком трудо-правового регулювання відповідних суспільних відносин того часу, зокрема в Західній Європі. У цій ситуації ідейна орієнтація вітчизняних учених, безумовно, суттєво впливала на теоретичне осмислення та практичні висновки відповідних наукових розробок.

У 1920-ті роки, у зв'язку із запровадженням НЕПу та легалізацією договірних трудових відносин, у радянській юридичній науці було проведено низку дискусій щодо проблематики галузі трудового права, а саме щодо предмета, джерел трудового права та його співвідношення з іншими галузями права. Саме в цей період були закладені теоретичні основи радянської науки трудового права, складовими елементами якої стали вчення про трудовий

договір, оплату праці, а також наукові концепції правового регулювання відносин робочого часу та часу відпочинку [198, с.187].

Першу теоретичну працю з радянського трудового права опублікувала А.Є. Семенова, в якій, окрім загальних проблем реалізації права на працю, розглядалася проблема експлуатації дитячої праці в капіталістичних країнах [312, с.11]. Так само значний вплив на розвиток теорії радянського трудового права того часу мала праця І.С. Войтинського «Трудове право (короткий курс радянського права)», яку вважають першим класичним підручником із трудового права [51, с.27].

Із поступовим завершенням періода НЕПу, утвердженням командно-адміністративних методів управління народним господарством, наука трудового права в Україні потрапила під тотальний контроль єдиної офіційно визнаної, панівної комуністичної ідеології. Трудо-правова проблематика остаточно була узалежнена від ідеологічних ленінсько-сталінських настанов щодо диктатури пролетаріату, загострення класової боротьби мірою просування радянського суспільства до соціалізму, необхідності прискорення темпів розвитку соціалістичного будівництва, профспілкового руху та його взаємодії з керівною комуністичною партією тощо.

У цей період практично були припинені дослідження загальної частини трудового права. Водночас досить активно досліджувалися ключові трудо-правові інститути оплати праці та робочого часу і часу відпочинку. Зокрема, саме тоді були опубліковані наукові праці К.П. Горшеніна, І.Г. Дроздова, Ю.М. Коршунова, С.Л. Рабіновича-Захаріна з відповідної проблематики [74; 92; 158; 293].

З 50-х років минулого століття розпочався новий етап у розвитку радянського трудового права, що був пов'язаний з політичними змінами в житті радянської держави та із закріпленням у суспільній свідомості ідеї самостійної галузі трудового права. Саме в цей час М.Г. Александровим була розроблена теорія соціалістичного трудового правовідношення та вчення про

механізм правового регулювання права на працю. Поряд з М.Г. Александровим, найбільш активно проблематику провідних інститутів трудового права висвітлювали у своїх працях Л.Я. Гінцбург, К. Горшенін, Ю.П. Орловський та інші [4; 68; 74; 248].

Серед теоретиків радянського трудового права провідне місце належить О.Є. Пашерстнику, який у своїх дослідженнях розглянув проблему визначення ролі трудового права в системі управління суспільною працею та висунув гіпотезу існування поряд з трудовими правовідносинами організаційно-управлінських відносин, до яких включив участь працівника та трудового колективу в управлінні виробництвом; контроль за дотриманням трудового законодавства, професійну підготовку робітничих кадрів тощо [254, с.156].

Починаючи з 1970-х років на арену науки трудового права виходять українські радянські вчені-трудовики, зокрема: А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський. Їх називають класиками в дослідженні питань локальних нормативних актів, поява яких була викликана економічними реформами другої половини 60-х і другої половини 80-х років минулого століття, предмета та метода трудового права, теорії трудових правовідносин тощо.

Характеризуючи радянську історіографію дослідження процесів розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII - початку XXI століття), можна стверджувати, що вона зробила вагомий внесок як у порушення відповідної проблематики так, і в окреслення наукових підходів до вирішення багатьох теоретично і практично вагомих питань інститутів трудового договору, оплати праці, часу праці і часу відпочинку. Зокрема, саме в цей період з'являються ґрунтовні дослідження теорії трудового договору, що засновані на вивченні значної джерельної бази реалізації права трудящих на працю.

Якісно новий етап у вивченні обраної дисертантом проблематики

розпочався саме з проголошенням Україною державної незалежності в 1991 році та створенням нових правових інститутів. Ці події стали об'єктивною передумовою для виокремлення нового етапу розвитку трудового законодавства України [162, с.39] та одночасно – вагомим поштовхом для завершення процесу формування української школи трудового права та пошуком витоків і закономірностей розвитку ключових трудо-правових інститутів. Саме в цей період «демонтування партійно-ідеологічної складової з пострадянської методології права та лібералізація підходів щодо збагачення її принципів і підходів за рахунок тих, що позитивно зарекомендували себе у західноєвропейській юридичній науці, сприяла ґрунтовному переосмисленню усталених правових теорій і концепцій» [337, с.102].

Зазначене повною мірою стосується і досліджень українською наукою трудового права структурної побудови відповідної галузі національного права, особливостей правового регулювання окремих її інститутів, співвідношення звичаєвого права з іншими джерелами права у правовому регулюванні трудових відносин тощо. Разом з тим, нині слушно констатується «переломний період у науці трудового права», що зумовило необхідність пошуку такої теоретичної основи, «яка б відповідала вимогам сьогодення. Для пострадянської науки трудового права актуальним практичним завданням є розробка нової теорії трудового права на основі аналізу й узагальнення наукових концепцій» [42, с.63].

Зокрема, у пострадянський період значна кількість українських науковців звертається до аналізу джерел звичаєвого права, вивчення звичаєвої трудової культури та звичаєвих трудових традицій регламентації трудових суспільних відносин. Так, у цей період були опубліковані праці Б.С. Бачура, М.М. Бедрія, Ю.Г. Гошка, М.В. Гримич, О.П. Івановської, Л.А. Кушинської, Ю.П. Лободи, В.В. Малікова та ін. Зокрема, Ю.П. Лобода наголосив на тому, що звичаєве право в усій його історичній значущості, зі всіма перевагами та недоліками і сьогодні є дієвим та далеко не архаїчним

чинником розвитку правової системи України, а саме – її невидимою, неписаною частиною [190, с.67].

В умовах ринкової економіки, коли трудові відносини набувають вартісного характеру, а робоча сила виступає в ролі особливого товару, ціна якого формується під впливом попиту та пропозиції на ринку праці, дедалі більшого значення об'єктивно набувають дослідження проблематики правового регулювання інститутів оплати праці та робочого часу і часу відпочинку. Цим актуальним на сьогодні теоретичним і практичним питанням присвячені, зокрема, наукові праці В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, О.В. Валецької, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, Я.В. Сімутіної та інші.

В Україні опубліковані ґрунтовні наукові дослідження, присвячені актуальним проблемам розвитку цивільного і трудового законодавства (Я.М. Шевченко), питанням теорії трудового правовідношення (В.С. Венедіктов), теоретичним питанням правового регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання (Н.Д. Гетьманцева), теоретичним і практичним проблемам джерел трудового права України (О.М. Ярошенко), теоретичним проблемам системи трудового права і системи трудового законодавства України (О.І. Жолнович, Д.В. Журавльов, Ю.Ю. Івчук, В. Лазор), співвідношенню загальнодержавного та локального нормативно-правового регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки (Т.А. Коляда, С.С. Лукаш, В.М. Швайковська), договірного регулювання трудових відносин у сучасних умовах (Н.О. Мельничук), правового регулювання індивідуальних (Д.В. Сичов) та колективних (Г.І. Чанишева) трудових відносин, співвідношенню приватно - правового та публічно – правового регулювання трудових відносин (В.О. Процевський, Д.Г. Севрюков, Ю.В. Черткова), єдності й диференціації у правовому регулюванні трудових відносин (О.В. Лавріненко, К.Ю. Мельник, Н.Ю. Щербюк), правосуб'єктності у трудовому праві (В.Л. Костюк, І.І. Шамшина,

І.М. Якушев), принципам і функціям трудового права (В.І. Щербина, А.А. Юрченко) тощо [360; 32; 63; 368; 97; 214; 112; 176; 150; 194; 356; 219; 317; 344; 288; 311; 348; 174; 364; 163; 353; 365; 363] .

Суттєвим для пропонованого дослідження проблем історії розвитку основних інститутів трудового права України є історико-правовий дискурс, що охоплює коло важливих проблем історичного розвитку трудового права України, репрезентований, зокрема, у сучасних дослідженнях А.Г. Бірюкової, В.М. Божка, С.В. Вишновецької, Ю.М. Гавриленка, В.М. Гураш, О.С. Кальяна, О.М. Олійника, Н.В. Сорокіної, І.О. Удовенка та інші.

Разом з тим, для пострадянської науки трудового права України актуальним завданням стала розробка принципово нової концепції трудового права як галузі національної системи права, що, за словами В.С. Венедіктова, «потребує критичного переосмислення не тільки норм, але й усіх інститутів трудового права з метою їх відповідності новим потребам суспільного і економічного розвитку країни» [174, с.6]. Відтак, важливим є завдання концептуального переосмислення ролі та місця в системі трудового права її провідних інститутів та приведення інтерпретації їх змістовного наповнення, функцій, принципів, структури тощо у відповідність до вимог конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, актів Ради Європи та Європейського Союзу в контексті реалізації стратегічного курсу держави на євроінтеграцію [37, с.113; 152]. Адже, як слушно зауважує Т.А. Занфірова, «трудове право в сучасному світі в цілому і в Україні зокрема набуває рис уніфікованості та стандартизованості відповідно до норм міжнародного права, а також стає дедалі залежнішим від владно-політичної кон'юнктури як національного, так і наднаціонального рівня. Ця суперечність в еволюції трудового права та його окремих інститутів потребує певного переосмислення в контексті впливу різних ціннісно-нормативних систем, зокрема політики й ідеології знаходження компромісу між організуючим волевиявленням державної влади, соціальної більшості (громадянського суспільства) та міжнародно-

правового досвіду нормотворення в галузі трудового права» [102, с.3].

Корпус наукових напрацювань з тематики пропонованого дисертаційного дослідження включає в себе як загальнотеоретичні праці, так і ті роботи, що охоплюють конкретно-історичні аспекти становлення та розвитку основних інститутів трудового права України, їх змісту, структури, нинішнього стану та перспектив їх подальшої еволюції тощо.

Як показує проведений аналіз, сучасне науково-правове осмислення процесів еволюції виокремлених основних інститутів індивідуального трудового права України ґрунтується на різних концепціях, автори яких обстоюють досить різні науково-методологічні підходи і, відповідно, пропонують суттєво відмінні інтерпретації змісту, тенденцій та закономірностей розгортання зазначених процесів. Автори багатьох сучасних підходів до дослідження цієї проблематики намагаються також з неоднаковим ступенем повноти й аргументованості синтезувати ці концептуальні напрацювання, збагатити наукові уявлення про перебіг, тенденції та закономірності такої еволюції на українських землях, виокремлюючи загальне та особливе (специфічне) у цих процесах стосовно загальноєвропейського контексту розвитку відповідних правових інститутів, а також уточнити змістовне «наповнення» особливостей такої еволюції в Україні на тлі розвитку її правової системи упродовж XVIII – початку XXI століть. Тож для формування сучасної теорії основних інститутів трудового права України «необхідний аналіз різних трудових концепцій, які домінували в той чи інший історичний період, необхідне комплексне теоретичне дослідження і до певної міри критичне осмислення попереднього досвіду, що, безперечно, свідчить про методологічну функцію» [42, с.65].

Складність і багатогранність цих історико-правових процесів спонукає до залучення як суто історичних, так і різноманітних правових, у тому числі історико-правових дослідницьких підходів і парадигм. Зокрема, якщо для правознавця, зокрема для фахівця з трудового права, еволюція окремих

інститутів трудового права – явище суто правове, то для історика – це складова єдиного історичного процесу, в якому лише видозмінюються певні суспільні інститути в Україні, формалізованим втіленням яких на нормативному рівні постають, зокрема, відповідні їм інститути трудового права. Зазначене обумовлює багатоаспектність, «багатошаровість» підходів до осмислення порушеної у запропонованому дослідженні наукової проблематики.

Як відомо, методологію науки трудового права можна визначити як систему взаємопов'язаних методів, прийомів, способів і принципів пізнання (дослідження) трудових явищ, які визначають закономірності функціонування системи суспільних відносин, що складають предмет трудового права, і ґрунтуються на вихідній світоглядній ідеї [44, с.133].

Загалом, з урахування сучасного стану та здобутків юридичної науки останніх років, зазначену методологічну основу можна вважати постпозитивістською, оскільки вона намагається інтегрувати елементи позитивізму (нормативізму), юридичної соціології, антропології, герменевтики, феноменології, прагматизму, інституціоналізму тощо. Адже, як слушно зазначають Ю.С. Шемшученко та О.В. Скрипнюк, «позитивізм у тій формі, в якій він застосовувався у радянській юридичній науці, вичерпав свій потенціал і можливості» [361, с.19]. Відтак, саме нова, постпозитивістська, методологічна основа дає змогу висунути в центр історико-правового дискурсу людину, врахувати «синтез суспільних виявів людини в конкретному історичному часі та просторі» [142, с.5]. Водночас, вона, безумовно, має враховувати закономірності розвитку суспільства та відповідних правових інститутів [91, с. 84 – 85; 342].

На плідності такого синтетичного врахування елементів аксіології, нормативізму та соціології у сучасному трудовому праві наполягає, зокрема, С.В. Вишневецька [46, с.60]. Врешті, саме завдяки такому синтезу уявляється

можливим взагалі «зробити трудове право живим, прогресивним, орієнтованим на потреби суспільного розвитку» [332, с.101].

Як відзначається в юридичній науці, «особливістю сучасної «післяпозитивістської» методології є домінування історичного підходу до розгляду предмету дослідження. Саме історизм є важливим теоретико-методологічним підходом, який дозволяє відтворити генезис, - виникнення та зміни (розвитку та удосконалення)» [304, с.788].

Такий методологічний принцип також вимагає, щоб історія розвитку певного суспільного інституту (інститутів) не сприймалася у вигляді випадкового (чи довільного) набору явищ, подій та фактів.

Стосовно виокремлених автором дослідження основних інститутів трудового права України цей принцип означає, передусім, пізнання юридичної природи згаданих правових явищ через призму структурних, функціональних, предметно-змістовних, креативних та інших процесів їх виникнення та подальшого розвитку й удосконалення упродовж періоду їх існування, а також дослідження актуального стану сучасних інститутів як закономірного підсумку їх попередніх змін (трансформацій).

Зрозуміло також, що всебічне, комплексне пізнання основних закономірностей еволюції інститутів трудового права у контексті розвитку правової системи України на різних етапах її розвитку вбачається об'єктивно неможливим без урахування суспільних, державотворчих, конкретно-історичних та інших умов становлення, розвитку та вдосконалення цих інститутів, кореляції їх із відповідними процесами розвитку трудового права України в європейському контексті. Безумовно, глибоке «пізнання трудових відносин забезпечується дослідженням їх зв'язку з іншими суспільними явищами, у зв'язку з розвитком суспільства в цілому, з урахуванням особливостей виникнення і розвитку самих цих відносин» [42, с.66; 43, с.32].

Принцип історизму вимагає також з'ясування причин та передумов становлення й розвитку звичаєво-правових та нормативно-правових форм

розвитку основних інститутів трудового права України, конкретно-історичних форм промислового та фабричного законодавства, а також його поступового перетворення на трудове законодавство, співвідношення дорадянської, радянської та пострадянської (сучасної) фаз еволюції зазначених правових інститутів. Цей підхід обумовлює погляд на інститути трудового права України, еволюція яких досліджується, як на історично сформовані (традиційні) правові феномени, властиві галузі трудового права України, що закономірно виникли в ході суспільно-історичного розвитку як відповідь на виклики розвитку системи виробничих відносин в умовах індустріальної цивілізації та розвиваються нині, на постіндустріальному етапі суспільного розвитку, на тлі розгортання тенденцій глобалізації та регіоналізації. Зрозуміло, що хронологічно, кожному етапові такої еволюції були властиві свої, притаманні лише йому ознаки і характерні риси, що так чи інакше відбивалися і на розвиткові відповідних інститутів трудового права України, обумовлюючи своєрідність розвитку цієї галузі права в цілому.

Застосування принципу історизму в ході дослідження еволюції основних інститутів трудового права України дозволяє простежити неоднорідність цього процесу, співвідношення континуїтету та дисконтинуїтету в його розвиткові, проаналізувати нерівномірності його розвитку на різних етапах еволюції, коливання у співвідношенні національного правового досвіду та впливів світових правових традицій у цій сфері суспільних відносин, а так само виявити тенденції такого розвитку, які є актуальними сьогодні і потенційно матимуть значення для перспектив розвитку та змін у змісті, структурі та функціях відповідних трудо-правових інститутів України. Зокрема, йдеться про появу «у сфері трудових відносин гібридних договорів, які будуть регулюватись одночасно нормами трудового та інших галузей права (цивільного, адміністративного, сімейного). У зв'язку з цим припускають, що різні норми й інститути трудового права будуть мати

різну сферу дії залежно від того, який тип договорів про працю вони будуть регулювати» [42, с. 65].

Водночас, як зауважує С.В. Вишневецька, «всебічний ретельний аналіз і глибоке узагальнення її особливостей, тенденцій і закономірностей історичного розвитку трудового права необхідні для прогнозування шляхів і способів подальшого розвитку і вдосконалення сучасного трудового права України» [41, с.61]. Відтак, принцип історизму, принаймні в цій частині, тісно пов'язується з елементами прогнозування та моделювання можливих, очікуваних та бажаних змін відповідних інститутів у найближчій перспективі. А прогностичний метод, своєю чергою, будучи тісно пов'язаний з принципом історизму, скерований не лише на те, щоб виявляти тенденції розвитку відповідних трудо-правових інститутів, окреслювати бажані моделі та напрямки зміни їх змісту, спрямованості, функцій тощо, але і сприяє також «внутрішньому аудиту» цих інститутів з відповідною екстраполяцією отриманих висновків до сфер правотворчої і правозастосовної діяльності [337, с.147].

Разом з тим, як видається, застосування принципу історизму неможливе без використання як тісно пов'язаного з ним принципу об'єктивності. Підґрунтям цього принципу наукового дослідження є погляд на історію як на цілісний об'єктивний процес, який підлягає науковому пізнанню. Об'єктивність заперечує вибірковий та упереджений підхід до фактів, явищ, подій і процесів та некритичність у їх сприйнятті та науковій інтерпретації; зобов'язує розглядати конкретні події та явища у всій їх складності, багатогранності і суперечливості, виходячи із сукупності позитивних і негативних моментів незалежно від їх суб'єктивного сприйняття та оцінки [91, с.91]; дає можливість розглядати історичний процес як об'єктивну закономірність, що визначає суспільно-політичний і економічний розвиток українських земель у період з XVIII до початку XXI століття; дозволяє з'ясувати загальні державотворчі процеси і тенденції

відповідного періоду, що впливали на розвитком відповідних трудо-правових інститутів. Цей принцип також передбачає як свою аксіоматичну засаду, наріжний принцип, власне, критичність, «тобто осмислення та переосмислення історичних фактів» [142, с.6].

Стосовно наукового аналізу еволюції основних інститутів трудового права України принцип об'єктивності означає застосування такої стратегії дослідження, яка б передбачала макстимальне обмеження суб'єктивізму при оцінці тих чи інших явищ, подій, процесів, вплетених у тенденції та закономірності зазначеної еволюції, максимальне відсторонення дослідника від ідеологічних упереджень, нашарувань і штампів.

Такий підхід цілковито узгоджується з ключовою для постпозитивістської методології настановою щодо деідеологізації правової науки в цілому і науки трудового права як галузевої науки зокрема: жодна ідеологічна позиція не гарантує об'єктивності та істинності «в останній інстанції» отриманих результатів дослідження. Згідно з цим принципом, «історик права не повинен забувати про вплив ідеології в рамках того чи іншого історичного періоду, оскільки ідеологічні настанови, що панували на різних етапах розвитку науки, мали можливість серйозно впливати на результати досліджень, прийняття нормативно-правових актів та на будь-яке інше джерело» [229, с.8].

Водночас, цілком очевидно, що, застосовуючи принцип деідеологізації, важливим методологічним джерелом як для осмислення спонтанного звичаєво-правового регулювання, так і для свідомого, цілеспрямованого правового конструювання й розвитку відповідних інститутів трудового права України також «виступають різні ідеології та соціально-політичні доктрини, догматики й етичні системи, розроблені в рамках тих чи інших філософсько-правових парадигм» [102, с.1].

Невипадково, що в сучасній науці трудового права йдеться також і про розробку такої трудо-правової ідеології, яка покликана враховувати сучасні

тенденції розвитку трудо-правових явищ, у тому числі і відповідних інститутів трудового права, в умовах розвитку тенденцій глобалізації та регіоналізації (С.В. Вишневецька, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин та В.І. Щербина, О.І. Кисельова, О.В. Кручинін, О.І. Процевський, К.Л. Томашевський та інші). Адже, «не вивчивши суттєво питання ідеології трудового права, не можна серйозно обговорювати його історію, проблеми розвитку, вдосконалення як галузі в цілому, так і окремих інститутів та норм. Ідеологія є своєрідним засобом (інструментом), за допомогою якого можна досліджувати можливості, динаміку як окремих норм і інститутів, так і всієї галузі в цілому за певний історичний період» [46; 102; 121; 363; 137; 332; 183, с.14; 29].

Зазначені міркування особливо актуальні на сучасному етапі розвитку виокремлених у даному дисертаційному дослідженні інститутів індивідуального трудового права України, оскільки їх розвиток як у недалекому минулому, так і на майбутнє, як видається, суттєво залежить від того, які конкретні ідеологічні настанови (передусім, із сфери правової ідеології) реалізовуватимуться у правотворчій та в правозастосовчій діяльності щодо свідомого конструювання тих чи тих елементів оновлених інститутів трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, зокрема з урахуванням необхідності нормативного закріплення ключових для галузі трудового права України загалом засад гуманізації та демократизації виробничого середовища, гарантування соціальної справедливості у відповідних правовідносинах, що охоплюються регулятивним впливом відповідних інститутів трудового права, мінімізації суто примусових елементів у механізмі правового регулювання цих відносин тощо [125, с.79; 97].

Разом з тим, запропонований методологічний підхід не означає ігнорування того, що протягом певних етапів своєї еволюції основні інститути трудового права України як у структурному, так в

функціональному вимірах об'єктивно зазнавали суттєвого впливу політико-ідеологічних настанов пануючого в країні політичного режиму. Відтак, можна стверджувати, що своєрідність трендів еволюції зазначених правових явищ тривалий час зумовлювалася досить потужним впливом такого позаправового чинника, як політична ідеологія, наслідки якого досі не вичерпані як у змісті формалізованих джерел трудового права, якими закріплюються зазначені інститути трудового права (передусім, у КЗпП), так і в наявній правовій традиції України, в якій присутні суто радянські елементи.

З огляду на це, погоджуємося з думкою про неможливість і недоцільність проведення «жорсткого інституційного та організаційного розмежування «радянської» та «пострадянської» традицій в методології правопізнання, оскільки така «методологічна люстрація» в кінцевому підсумку матиме надто високу соціальну ціну й порушить природний процес теоретико-методологічних трансформацій вітчизняної правової науки. Таке завдання має вирішуватися засобами самої правової науки, перш за все - в рамках внутрішньодисциплінарного «методологічного дискурсу», який має бути органічним та позбавленим будь-яких свідомих зовнішніх «стимулів» (адміністративних, політичних, ідеологічних)» [313, с.217-218].

У пропонованому дисертаційному дослідженні використовувався також принцип детермінізму, оскільки будь-яка «соціальна діяльність детермінована закономірностями суспільного розвитку» [101, с.20]. Цей принцип, зокрема, передбачає врахування причинної обумовленості виникнення, розвитку та трансформації відповідних інститутів трудового права України, яким властивий не випадковий, а закономірний характер причинно-наслідкових зв'язків.

Застосований у дисертаційному дослідженні принцип детермінізму спирається на визнання об'єктивного існування правових закономірностей у розвитку права загалом і трудового права зокрема, адже кожне правове

явище «детермінується не лише передумовами свого виникнення, але й умовами свого функціонування» [38, с.17; 29]. Водночас, він передбачає так само врахування того, що «розвиток моделі соціально-трудових відносин зумовлений закономірностями історичного розвитку українського суспільства, його традиціями, менталітетом, рівнем розвитку культури, економіки, а тому дозволяє аргументувати адаптацію такого інституціонального механізму, як розвиток соціального партнерства» [64, с.20].

Інтерпретований таким чином, принцип детермінізму, зокрема, дає можливість з'ясувати, які чинники впливали і впливають на формування й розвиток конкретних інститутів трудового права упродовж їх еволюції.

Використання цього принципу об'єктивно обґрунтовує наукове розуміння й тлумачення таких аспектів дослідження, як: співвідношення і взаємні впливи галузі трудового права України та її інститутів як взаємодію цілого і частки; обумовлює розвиток аналізованих інститутів трудового права як реалізацію внутрішнього потенціалу їх розвитку (у розрізі закономірного руху права від можливого до дійсного); необхідність подальшої трансформації трудового законодавства України з урахуванням позитивізації у правових інститутах відповідних правових закономірностей, цінностей, суспільних уявлень тощо [244, с.36]. Зрештою, реалізація можливості такої позитивізації залежить від волі та розсуду законодавця, що підкреслює слушність тези про те, що визнання принципу детермінізму не означає заперечення випадковості, стихійності, адже, як відомо, «немає абсолютно детермінованих і абсолютно стихійних областей, немає абсолютно детермінованих і абсолютно стихійних процесів або явищ: ці начала завжди взаємодіють, поєднуються в тій чи іншій пропорції» [38, с.172].

Принцип детермінізму також заперечує прямої інсталяції до правової системи України тих елементів правового регулювання трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, які не

мають історико-правової кореляції з національними правовими традиціями і властиві лише західній чи будь-якій іншій інонаціональній правовій традиції. У цьому пункті зазначений принцип, що, перетинається з порівняльно-правовим методом дослідження.

Важливим для мети дослідження генези та розвитку виокремлених автором основних інститутів трудового права України було застосування принципу додатковості. Згідно з ним для комплексного дослідження виокремленого об'єкта необхідно застосувати два взаємовиключних (додаткових) підходи, які в сукупності нададуть вичерпну інформацію про явище як цілісність [229, с.9]. Зокрема, у рамках пропонованого дослідження одночасно застосовано формаційний та цивілізаційний підходи, що, зокрема, дало можливість врахувати при вивченні еволюції згаданих трудо-правових інститутів вплив як структур матеріального виробництва, так і культурно-історичних чинників.

Серед загальнофілософських методів дослідницького пошуку і наукового аналізу особливо помітним є універсальний діалектичний метод пізнання, який використовувався як дієвий підхід, що дозволяє виявити закономірності генезису та розвитку відповідних правових інститутів від часу їх формування дотепер. Вважаємо, що його неупереджене використання не має нічого спільного з проголошеною в радянський період догматичною інтерпретацією діалектико-матеріалістичного підходу й відповідної методології, яка заперечувала плюралістичну методологію наукового пізнання правових явищ.

Саме застосування діалектичного методу дає змогу чіткіше й рельєфніше осмислити внутрішні закономірності розвитку інститутів трудового права в їх єдності та взаємодії як між собою, так і з галуззю трудового права України в цілому; з'ясувати їх відмінності від споріднених правових феноменів; виявити причини позитивізації тих чи інших елементів згаданих правових інститутів у трудовому законодавстві України; прояснити

трансформацію звичаєво-правового регулювання в рамках виокремлених правових інститутів у нормативно-правове і показати суттєве зростання ролі держави у подальшій еволюції згаданих правових інститутів; проаналізувати особливості утвердження цих інститутів у структурі трудового права України тощо.

Діалектичний метод дає також можливість інтерпретувати процеси еволюції інститутів трудового права України, виокремлені в цьому дослідженні, через розкриття внутрішніх імпульсів, причин їх розвитку; дозволяє збагнути внутрішні закономірності побудови цих інститутів, які розвиваються в ході такої еволюції, зокрема відзначаються поступовим збільшенням числа складових елементів та ускладненням зв'язків поміж ними; інтерпретувати процес такої еволюції як поступове ускладнення структури зазначених інститутів, з фіксацією відповідних якісних змін, що вони їх зазнавали в ході такої еволюції; з'ясувати питому вагу традицій та новацій, тенденцій інтеграції та диференціації у розвиткові зазначених правових інститутів тощо.

У контексті використання здобутків діалектичного методу, автором дослідження на прикладах розвитку окремих інститутів трудового права України, конкретизовані також категорії «історичне і логічне», «сутність і явище», «одиничне, особливе й загальне», «причина та наслідок» тощо. Загалом же, саме застосування діалектичного методу дало можливість розглядати виокремлені інститути трудового права України як упорядковану, єдину (інтегровану) й закономірну сукупність правових норм відповідної галузі, спрямовану на врегулювання групи близьких суспільних (трудових) відносин.

Винятково важливим для аналізу виокремлених для нашого дослідження інститутів трудового права України є системний підхід, який, зокрема, абсолютно виправдано вважається пріоритетним при дослідженні системних явищ у трудовому праві України (С.В. Вишневецька, Ю.Ю. Івчук,

О.В. Лавріненко та інші) [43; 114; 174]. Зрештою, «загальноновизнано, що системність є найважливішою властивістю права», а «нормативність права нерозривно пов'язана з системністю» [19, с.157]. Отже, саме цей підхід дозволяє розглянути згадані інститути як складні, багатогранні та багатоякісні явища, що, своєю чергою, теж складаються з елементів (простих інститутів, одноелементних інститутів та правових норм), зв'язки між якими утворюють відносно незмінну структуру і забезпечують цілісність цих інститутів [43, с.30]. Інтерпретація цих інститутів як системних явищ дозволяє «на такому світоглядному розумінні будувати подальшу програму досліджень, наукових дій та пошуків» [19, с.160]. Водночас, через призму цього методу, згадані інститути інтерпретуються як складові підсистеми єдиної системи трудового права України, яка має складну структуру, що розбудовується залежно від наявності в ній певної сукупності складових частин, якими, власне, і є відповідні правові інститути та зв'язки поміж ними.

Такий підхід дозволяє не лише провести своєрідні «лінії залежності» між системними утвореннями різного рівня, якими виступають, відповідно, система трудового права України, підгалузь індивідуального трудового права України та основні інститути, що належать до останньої, зокрема інститути трудового договору, оплати праці, робочого часу та часу відпочинку, але також з'ясувати властивості кожного з названих правових інститутів. Адже системні дослідження мають на меті виявлення механізму функціонування та розвитку об'єкта в його внутрішніх і зовнішніх (що стосуються його взаємовідносин із середовищем) характеристиках [304].

Важливість застосування системного підходу в дослідженні основних інститутів трудового права України та їх еволюції виглядає виправданою з огляду на те, що цей підхід дозволяє з'ясувати не лише призначення відповідних інститутів у структурі системи трудового права України, але і встановити специфіку змісту, структури кожного з цих інститутів та особливості взаємозв'язків цих інститутів між собою та із системою

трудового права загалом. Таким чином, саме системний метод дослідження сприяє встановленню сутнісних та змістовних характеристик взаємозв'язків між вищезгаданими інститутами трудового права із системою трудового права та цих інститутів між собою. Це сприяє й кращому пізнанню специфіки зазначених інститутів трудового права як основних системотвірних компонентів галузі трудового права України як складної ієрархічної системи. При цьому автономність зазначених правових інститутів у системі трудового права України, вона, не є абсолютною, зумовлює тісні структурні та функціональні взаємозв'язки та взаємодії між системою вищого рівня, якою є система трудового права, та системами нижчого рівня, якими виступають відповідні правові інститути трудового права.

Реалізація відповідного методологічного підходу отримує своє продовження і в структурно-функціональному аналізі, який дозволив з'ясувати динамічний зв'язок з об'єктом і предметом дослідження та складні й суперечливі тенденції розвитку усередині всієї сукупності об'єктивно існуючих предметних, структурних, функціональних та інших зв'язків. Такий аналіз ґрунтується, зокрема, на визнанні інституційності права, що «виявляється у численних інститутах, які наповнюють усі рівні правової системи, об'єднують нормативні спільності і формують організаційне забезпечення права» [19, с.162].

При цьому автором був застосований як макро-, так і мікроструктурний аналіз основних інститутів індивідуального трудового права України. Зокрема, макроструктурний аналіз дав змогу розглянути ці інститути як складові частини системи вищого порядку – підгалузі індивідуального трудового права України, визначити своєрідність зв'язків поміж ними – як власне структурного, так і функціонального характеру. Натомість мікроструктурний аналіз дозволив інтерпретувати зазначені правові інститути, і кожен з них, узятий окремо, як сукупність вміщених у них складових частин (підінститутів, одноелементних інститутів та правових

норм) та зв'язків між ними. Застосування структурного аналізу дало змогу також уточнити місце згаданих правових інститутів у системі трудового права України загалом, розміщуючи їх у відповідній класифікаційній схемі, відповідно до обраної автором системи відповідних критеріїв такої класифікації. Водночас автор погоджується із застереженням Т.Є. Мураховської про те, що «механічно застосовувати до інституту права закономірності існування та розвитку правової галузі не можна» [225, с.12].

Функціональний аналіз дозволив виявити також основні напрями впливу згаданих трудо-правових інститутів на відповідні суспільні відносини, результатом чого є система відповідних функцій таких інститутів, які завжди відображали і відображають сутність і зміст відповідних правових інститутів.

Цілісний структурно-функціональний підхід дозволяє інтерпретувати зазначені правові інститути як такі, що є незамкнутими правовими системними утвореннями, тісно пов'язаними з іншими трудо-правовими інститутами, які в сукупності забезпечують завершене регулювання відповідної сфери відносин [43, с.30].

Для розуміння, вивчення й отримання практичних наукових знань на теоретичному рівні в ході дослідницької роботи всебічно й активно використовувався напрацьований достатньо розвинутий категоріальний апарат науки трудового права.

Структура дисертаційного дослідження зумовлена пізнанням об'єкта і предмета дослідження із застосуванням методу співвідношення загального та окремого. Тому, крім загальних питань, на різних етапах дослідження нами розглядалися найбільш актуальні проблеми, що надають тому чи іншому історичному періодові розвитку досліджуваних інститутів трудового права певні якісні параметри, характеристики тощо.

Відповідно до структури запропонованого дослідження, матеріал сформовано та розташовано за методом дедукції: після дослідження

загальних ознак інститутів трудового права зроблені висновки щодо особливостей окремого інституту трудового права та його подальшого функціонування, які можна використовувати у процесі сучасного реформування правової системи України.

У дисертації, з огляду на специфіку об'єкта та предмета дослідження, якими зумовлена його загальна історико-правова спрямованість, автором було застосовано низку спеціально-наукових методів пошуку: як власне юридичних (порівняльно-правового, формально-юридичного, соціолого-юридичного), так і суто історичних (історико-оглядового, проблемно-хронологічного, порівняльно-історичного, історико-типологічного) методів.

Застосування історичних методів дослідження в даному випадку виправдане тим, що пропонуване дослідження стосується насамперед історичних аспектів розвитку основних інститутів трудового права. А, як влучно зауважував знаний французький теоретик права Ж.-Л. Бержель, «юридичне дослідження виявляє в історичному минулому коріння сучасного права і напрям, за яким воно розвивалося; це стає можливим завдяки тому, що, як відомо, його еволюція, якщо не брати до уваги різких проривів у цій сфері, у цілому протікає повільно і характеризується послідовністю, живучістю минулого правила, його збереженням у новому вигляді» [15, с.211].

Зокрема, історико-оглядовий (хронологічний) метод використано автором при висвітленні особливостей розвитку інститутів трудового договору, оплати праці та робочого часу і часу відпочинку в контексті їх еволюції на тлі розвитку відповідних суспільних відносин в Україні. Цей метод полягає в тому, що еволюція відповідних трудо-правових інститутів у всій її конкретності та різноманітності викладена в часовій (хронологічній) послідовності. Він дозволив відтворити процес відповідного розвитку цих інститутів з його унікальними, специфічними та спільними рисами.

Проблемно-хронологічний метод зумовив розподіл проблематики дослідження на окремі блоки – відповідно, трудового договору (з урахуванням існування власне «переддоговірної» стадії розвитку трудових відносин на стадії звичаєво-правової регламентації трудових відносин), оплати праці та робочого часу і часу відпочинку. Відповідно, еволюція кожного з цих інститутів розглянута в хронологічній послідовності. Тож при використанні зазначеного методу дослідження аналіз еволюції згаданих правових інститутів здійснено за виокремленими автором періодами, а в їх межах – за відповідними правовими інститутами.

Порівняльно-історичний метод використаний автором для виявлення, шляхом порівняння, спільних та відмінних рис в розвитку відповідних правових інститутів на різних етапах їх еволюції.

Історико-типологічний метод слід віднести до класичних способів пізнання еволюції відповідних інститутів трудового права. Застосування цього методу дозволяє виявити основні етапи становлення та розвитку досліджуваних інститутів трудового права в Україні, визначити спільне та відмінне в еволюції таких інститутів на різних етапах їх розвитку [143].

Для цілей пропонованого дослідження вагомим також було застосування формально-юридичного методу, який, зокрема, містить у собі такі процедурні елементи: 1) опис норм права; 2) встановлення юридичних ознак досліджуваного явища; 3) класифікація правових понять; 4) встановлення їх природи з точки зору положень юридичної науки; 5) їх пояснення під кутом зору сучасних юридичних теорій [229, с.9]. Як впливає з наведеного, основний наголос при застосуванні формально-юридичного методу робиться на аналізі змісту правових норм, що вміщені у відповідних трудо-правових інститутах, та їх наступній науковій інтерпретації. Тому цей метод дослідження тісно пов'язаний також з наявними методами тлумачення в юриспруденції [49]. Відтак, формально-юридичний метод допоміг

інтерпретувати зміст відповідних правових норм, так би мовити, в «чистому вигляді», незалежно від інших явищ суспільного життя [91, с.93].

Одночасно була виявлена обмеженість застосування винятково формально-юридичного методу як домінуючого (як чільного складника власне позитивістської правової методології), оскільки розвиток відповідних трудо-правових інститутів в Україні історично протікав не лише і не завжди у формах позитивного права, але мав також і суттєвий звичаєво-правовий вимір, роль і значення якого для розвитку згаданих інститутів не втрачена досі і не вичерпана з урахуванням розширення децентралізованих форм і методів правового регулювання відповідного кола суспільних відносин.

Порівняльно-правовий (компаративний) метод дозволив виявити специфікацію розвитку виокремлених автором правових інститутів, їх унікальність та самобутність. Разом з тим, таке порівняння було здійснене на макрорівні [339, с.16], враховуючи, що макрорівнем у межах парадигми трудового права є вся галузь трудового права України. Водночас, таке порівняння зроблене переважно в діахронному аспекті, з огляду на історико-правову, а не порівняльно-правову тематику цього дисертаційного дослідження. Відтак, порівняння розвитку відповідних трудо-правових інститутів зроблене на різних етапах їх розвитку у межах однієї географічно відокремленої структури, без урахування змістовно-структурної кореляції з відповідними інститутами, репрезентованими в трудовому праві зарубіжних країн. Одночасно, порівняльно-правовий метод застосовувався при зіставленні концептуальних підходів щодо визначення ключових понять проблематики дослідження з метою вироблення оптимального дефінітивного ряду, що охоплює предмет цього дослідження.

При цьому актуальним видається застереження від механічного запозичення зарубіжного досвіду регулювання ідентичних суспільних відносин, оскільки ці інститути змістовно та структурно є продуктами тривалої еволюції саме на теренах України, віддзеркалюючи особливості її

історії, економіки, політичної структури, побутових і культурних традицій і звичаїв тощо.

Застосування порівняльно-правового методу як вагомого елемента сучасної постпозитивістської наукової методології видається плідним також і в подальшій правотворчій діяльності, зокрема для успішного розв'язання завдань модернізації відповідних інститутів трудового права України, що передбачає використання відповідного досвіду правових систем західного типу з одночасним збереженням правонаступності розвитку таких інститутів саме в Україні [133, с.3].

Соціолого-юридичний метод, застосований у цьому дослідженні, дав авторові змогу ґрунтовно зосередитися на аналізі суспільних передумов та умов виникнення й поступової зміни змісту трудо-правових інститутів, а також на дослідженні передусім соціальних причин та специфіки їх позитивізації у трудовому законодавстві України. Важливим було також з'ясування реального соціального змісту, соціальної обумовленості інтересів сторін, втілених у відповідних актах позитивного трудового права, що закріплюють відповідні трудо-правові інститути [323, с.207]; дослідження ставлення самих людей – учасників трудових відносин до тих правових регуляторів, які фіксували сталі форми упорядкування відносин, що склалися довкола укладання трудових договорів, оплати праці, визначення умов і тривалості робочого часу від часу відпочинку. Це дало можливість сформулювати погляд на означені правові інститути не лише як на позитивізовані в актах законодавства, але і як на суспільні інститути, що складають реальне, «живе» трудове право як у суб'єктивному, так і в об'єктивному його вимірах [180, с.69].

Насамкінець зауважимо, що комплексне застосування вищезгаданих філософських, загальнонаукових та спеціально-наукових методів дослідницького пошуку та наукового аналізу, як видається, дозволило досягти ефективного інтегративного бачення предмету дослідження в душі

доктрини інтегрованого праворозуміння, яка ґрунтується на визнанні необхідності поєднання різних наукових підходів [252, с.484]. Водночас таке застосування сучасної наукової методології, що, зокрема, передбачає «органічне поєднання в ній системи взаємозумовлених традиційних і нових світоглядних методологічних принципів і конкретних методів пізнання» [304, с.790], забезпечує можливість оптимального комплексного використання архівних матеріалів, опублікованих джерел та спеціальної наукової літератури для всебічного й аргументованого розкриття проблемних аспектів обраної теми дослідження.

1.2. Етапи формування та розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових відносин

Осмислення особливостей та закономірностей закріплення галузей права до системи права України, з точки зору історичної ретроспективи, неможливе без урахування того, що, попри скасування кріпацтва в Російській імперії в 1861 році, що «відкрило широкі перспективи для ліквідації правового дуалізму, станової роз'єднаності» та «зробило право затребуваним у селянському середовищі» [99, с.50], питання правового дуалізму станом на початок ХХ століття на теренах підросійської України (як, зрештою, і Західної України) не було остаточно вирішеним.

Переломний момент настав з початком власне радянського періоду розвитку відповідних трудо-правових інститутів (тобто з 1917 року), коли держава перейшла від хаотичних, спорадичних спроб усунути згаданий правовий дуалізм у такому регулюванні, притаманний, зокрема другій половині ХІХ – першим десятиліттям ХХ століття, до планомірної заміни звичаєво-правового регулятивного механізму на жорстко централізований правовий механізм. Такий різкий перехід обумовлювався, зокрема, як умовами побудови держави якісно нового зразка, так і ключовими вимогами

й настановами колективістської комуністичної ідеології, якою керувалися «будівники нової держави», і яка була покладена в основу закріплення імперативними законодавчими приписами відповідних трудо-правових інститутів.

Найважливішим елементом (напрямок) відповідного подолання правового дуалізму в трудо-правовій сфері була заміна домінування суспільства та його інститутів (передусім сільської громади, як головного осередку збереження, відтворення та трансляції елементів системи звичаєво-правового регулювання основних інститутів індивідуального трудового права України) на безумовне домінування держави, яка перейшла від реалізації принципів «мовчазної згоди» з існуючими звичаєво-правовими засадами регулювання індивідуальних трудових відносин до активного, цілеспрямованого, планомірного й широкомасштабного втручання у їх правове регулювання на основі відповідних позаправових настанов (зокрема, панівної офіційної ідеології) з паралельним витісненням, а часом навіть жорстким «зламом» звичаєво-правових конструктів.

Тому, якщо ж оцінювати перехід від звичаєво-правової до жорсткої законодавчої регламентації основних трудо-правових інститутів в Україні крізь призму концепції правового дуалізму у сфері трудового права, то слід відзначити, що з-поміж виокремлених у суспільствознавчих науках трьох основних способів такого подолання – поступового витіснення одних правових практик іншими; досягнення компромісу поміж ними; шляхом прискореної модернізації відповідних трудових інститутів, ініційованої державою «згори» [217, с.74] – реалізованим був, у межах відносно незначного часового періоду, саме останній варіант модернізації відповідних інститутів.

Разом з тим, така модернізація не була суцільним, лінійно спрямованим процесом. Адже, природно, що в умовах широкомасштабного соціального експерименту, що відбувався на теренах тогочасної України, на перебіг цієї

модернізації впливала чимала сума різнопорядкових чинників та обставин, що зумовлювало значну динаміку розвитку відповідних трудо-правових інститутів України протягом усього радянського періоду їх еволюції та визначило особливості їх наступного становлення у межах пострадянської (починаючи з 1991 року) фази розвитку.

Деталізуючи еволюцію радянського трудового законодавства, вчені виокремлюють, переважно, такі етапи цього розвитку: 1) 1918–1922 роки – час дії прийнятого в 1918 році КЗпП РСФРР (першого кодифікованого акту, дія якого була поширена і на територію України, який регулював трудові відносини); 2) 1922–1941 роки – період, протягом якого був чинний КЗпП УРСР 1922 року, що був більш ліберальним та дещо покращував становище працівників, порівняно з КЗпП РСФРР 1918 року; 3) 1941–1945 роки – період, що характеризується погіршенням становища працівників унаслідок воєнних дій у ході Другої світової війни; 4) 1945–1970 роки – поступове відновлення прав працівників у ході відбудовчого періоду та наступних років; 5) 1970–1991 роки – прийняття і дія Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та КЗпП УРСР (1971 рік), який є чинним в Україні понині [41, с. 57-61].

Як відомо, після жовтневого перевороту 1917 року у Петрограді в Україні постала проблема розробки власного законодавства. Ці функції досить швидко взяла на себе створена після Лютневої революції 1917 року Центральна Рада, спершу сформована як громадсько-політичний центр, метою якого було відродження Українського народу.

Австро-угорська та німецька окупація 1918 року України викликала новий етап розвитку української державності. На зміну Центральній Раді прийшло правління на чолі з гетьманом П. Скоропадським.

З перших днів існування Української радянської держави законодавчі органи широко використовували досвід законотворчої роботи Росії. Він істотно посилювався через почату у 1918 році воєнну інтервенцію та

громадянську війну та в умовах укладеного у 1919 році договору про воєнно-політичний союз між РРФСР та УСРР, який пізніше став основою для підписання у 1922 році Союзного договору.

В основу соціалістичного трудового законодавства України було покладено принципи всесвітньої охорони праці, які сформулювалися в першій Програмі партії більшовиків. 10 грудня 1918 року був прийнятий перший Кодекс законів про працю РРФСР, що за договором про воєнно-політичний союз радянських республік 1919 року діяв і на території УСРР. Цей Кодекс, крім вступу та додатків, складався з 9 розділів та 137 статей. Зазначені розділи регламентували: трудову повинність, право на застосування праці, порядок надання праці, попереднє випробування, переведення та звільнення працівників, винагороду за працю, робочий час та час відпочинку, забезпечення умов належної виробничої праці та питання охорони праці. У свою чергу, додатки містили правила про порядок встановлення непрацездатності, порядок надання допомоги на час хвороби, положення про безробітних та порядок надання їм допомоги, порядок ведення трудових книжок.

Проте, спеціального розділу про порядок вирішення трудових спорів КЗпП 1918 року не мав, хоча ряд норм регламентували порядок та умови їх розгляду. У ньому отримало подальшого розвитку положення Декрету від 29 жовтня 1917 року щодо робочого часу, часу відпочинку, охорони праці жінок та підлітків (понаднормові роботи, наприклад, допускались лише як виняток, праця жінок на них не дозволялась).

Усі норми трудового законодавства були спрямовані на регулювання відносин між роботодавцями та робітниками. Але панування воєнного комунізму стало поштовхом внесення змін КЗпП, а відсутність коштів необхідних для оплати праці за кількістю та якістю стала перешкодою в реалізації закріпленого кодексом принципу особистої матеріальної зацікавленості в організації праці.

У 1920 році в Україні була утворена система спеціальних органів щодо проведення трудової повинності. Це були губернські, міські та повітові комітети праці, які очолював Всеукраїнський Комітет із загальної трудової повинності, що був утворений 11 квітня 1920 року.

Велику роль відігравали на той період трудові книжки. Вони виконували потрібну функцію: книжка була свідоцтвом про участь у корисній праці, замінювала посвідчення особи, була підставою для отримання нормованих продуктів.

У 1919 році були розроблені та затверджені «норми пролетарської дисципліни», тобто «Правила внутрішнього трудового розпорядку» [305, с.19].

Наведені факти загалом дозволяють погодитися з висловленою в науковій літературі думкою про те, що в тогочасній Україні «революція, громадянська війна та мобілізаційний патерналізм радянської влади призупинили формування модерного ставлення до праці» [203, с.133]. Адже вони в цілому відповідали «ментальним матрицям традиційності», зокрема в сенсі повернення до нової форми невільної праці «із потужними елементами рабовласництва» [203, с.133-134], щоправда, цього разу врегульованої засобами державного механізму.

Після завершення громадянської війни у СРСР розпочався етап нової економічної політики – НЕПу (з 1921 року), який потягнув за собою зміну в системі регулювання трудових відносин, що виникли в період громадянської війни. Так, Постановою Раднаркому УСРР від 19 квітня 1921 року «Про полегшений перехід робітників та службовців із одного підприємства до іншого» [305, с.14] була введена в дію на території УСРР відповідна Постанова Раднаркому РРФСР від 19 квітня 1921 року. 21 вересня 1921 року Раднарком УСРР прийняв «Кодекс законів про працю малолітніх та підлітків» [305, с.16], що передбачав суворі правила охорони праці малолітніх працівників.

У 1920-1922 роках були також прийняті закони про колективні договори, затверджені основні положення про тарифи, скасована трудова повинність і пов'язана з нею трудова мобілізація. Залучення до праці стало здійснюватися на добровільних засадах.

Усі ці норми радянського трудового права були викликані необхідністю врегулювання трудових правовідносин згідно з вимогами нової економічної політики. Тому Президія ВУЦВК своєю Постановою від 2 грудня 1922 року впровадила в дію з 15 листопада 1922 року КЗпП Української РСР, який складався з 27 розділів та 192 статей. Із введенням його в дію, як вважається, остаточно сформувалася радянська модель трудового законодавства [194, с.104].

На відміну від КЗпП РСФСР, новелами КЗпП УРСР можна вважати норми Розділу XV, що регламентували права профспілок та обов'язки адміністрацій щодо сприяння роботі профспілок, а норми, що містилися у 16 розділі, встановлювали порядок розгляду і розв'язання трудових спорів та справ про порушення трудового законодавства. Трудові спори вирішувалися на спеціальних сесіях народних судів та у примирних камерах.

Соціалістична індустріалізація висунула перед Радянської державою завдання подальшого неухильного підвищення продуктивності праці в усіх галузях промисловості та сільського господарства. Тому норми КЗпП 1922 року почали втрачати чинність, а загальносоюзні акти у галузі трудового права почали набувати дедалі більшого значення. Так, у 1926-1929 роках було видано багато актів союзного значення, що мали безпосереднє відношення до поставлених завдань індустріалізації. 18 травня 1926 року Рада Праці та Оборони СРСР затвердила Постанову «Про підвищення продуктивності праці в промисловості та на транспорті» [183, с.118], що вимагала від усіх установ та організацій країни вжити заходи щодо посилення трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, збільшення робочого дня та ліквідації прогулів.

06 березня 1929 року Раднарком СРСР прийняв Постанову «Про заходи зміцнення трудової дисципліни на державних підприємствах» [201, с.178]. Ця Постанова була доповнена Постановою від 5 липня 1929 року «Про заходи відносно покращення виробничого режиму та зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» [360, с.110], що встановила відповідальність службових осіб, які працювали на державних підприємствах та установах. Зокрема, у випадку потурання порушникам трудової дисципліни винні звільнялися з посад.

Справи про порушення трудового законодавства розглядалися у народних судах на особливих сесіях, в розціночно-конфліктних комісіях [258, с.911], примирних камерах, що функціонували безпосередньо на підприємстві та в установі. У 1928 році за ініціативи НК РКІ СРСР було прийнято новий союзний Закон - «Правила про примирно-третейський та судовий розгляд трудових конфліктів», що діяв аж до 1957 року [258, с.288]. У 1936 році була прийнята Конституція СРСР, норми якої відображались у Конституції УРСР 1937 року, в якій проголошувалися право громадян на працю та гарантії його реалізації. Цьому передувало прийняття ряду постанов. Так, зокрема, 30 травня 1936 року була прийнята Постанова Комісії радянського контролю при РНК СРСР «Про розгляд скарг працівників» [308, с.114], в якій йшлося про припинення відмов у прийнятті на роботу за мотивами соціального походження, судимості у минулому, судимості батьків або родичів, а також неприпустимості посилення «секретних характеристик», при переведенні працівника з одного закладу в інший.

У зв'язку з початком Другої світової війни (1939 рік) та значним погіршенням міжнародної ситуації у червні 1940 року Уряд закликав усіх трудящих до необхідних «жертв» [53, с.49] та визнав за потрібне збільшення робочого часу, збільшення числа робочих днів на рік та вжиття додаткових заходів щодо зміцнення трудової дисципліни.

02 жовтня 1940 року був виданий Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про державний трудовий резерв» [53, с.13], мета якого вирішення завдання стабільного забезпечення підприємств робочою силою.

Відповідно до Указу Президії Верховної Ради СРСР від 22 червня 1941 року «Про воєнний стан» [105, с.161] воєнній владі надавалося право застосовувати трудову повинність для виконання оборонних робіт. У подальшому порядок залучення громадян до трудової повинності регламентувався Постановою РНК СРСР від 10 серпня 1942 року [106, с.116].

Розглядаючи законодавче унормування трудових правовідносин періоду 1945-1960 років, акцентуємо увагу на тому, що перехід до мирного періоду дав можливість відмовитися від притаманних для воєнного часу методів організації праці та найбільш послідовно реалізувати принципи трудового права. Постановою Ради Міністрів СРСР від 4 лютого 1947 року було відновлено практику укладання колективних договорів між адміністрацією підприємства та фабрично-заводськими комітетами профспілок. Проте в закладах, на відміну від довоєнних років, колективні договори не укладались.

Разом з тим, як до війни, так і після неї, збереглася дія норм, що згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 року, передбачала кримінальну відповідальність за самовільне залишення підприємства та закладу, а також за неодноразові або тривалі прогули без поважних причин. Кримінальну відповідальність щодо цих дій скасовано тільки в 1956 році.

18 березня 1946 р. Верховна Рада СРСР прийняла Закон «Про п'ятирічний план відновлення та розвитку народного господарства СРСР на 1946-1950 рр.» [9, с.27]. Законом передбачалось відновлення системи організованого набору робочої сили на підставі договору підприємства та організації з колгоспом і колгоспником. Особлива увага приділялася підвищенню продуктивності праці. Закон зазначав необхідність

використання восьмигодинного робочого часу в повному обсязі, забезпечуючи при цьому всебічний механізм «кропінки галузей» [9, с.28], інтенсифікації виробничих процесів, застосування технічно обумовлених норм.

З 1947 року в Україні поновилася перервана війною практика укладання колективних договорів між адміністрацією підприємства і фабзаводками на підставі Постанови від 4 лютого 1947 року. Таке відновлення практики укладання колективних договорів було обумовлене обставинами, що склалися у повоєнний час та були спрямовані на забезпечення виконання виробничих планів, підвищення відповідальності господарських і профспілкових організацій щодо покращення матеріально-побутових умов та культурного обслуговування робітників та службовців. Характерна особливість колективних договорів тогочасного періоду - зменшення частки нормативних положень та розширення конкретних зобов'язань виробничого характеру, тобто зміст колективного договору змінювався вбік збільшення зобов'язуючих умов, оскільки багато питань праці та заробітної плати почали регулюватися у нормативному порядку [210].

Стосовно дисциплінарної відповідальності за прогул – кримінальна відповідальність за такий вид правопорушень зберігалася до 1956 року, тобто до прийняття Указу Президії Верховної Ради СРСР від 25 квітня 1956 року. Цією Постановою було значно розширено коло заходів дисциплінарного впливу у зв'язку з необхідністю зміцнення трудової дисципліни на підприємствах та в установах.

Конституція 1936 року довела до відома Союзу СРСР «... прийняття Основ законодавства про працю...» (пункт «ф» статті 14) [201, с.321]. Це поклало початок новому етапу в кодифікації всесоюзного законодавства про працю. У прийнятій Раднаркомом СРСР Постанові мова йшла вже не про Кодекс основних законів про працю, а про всесоюзний КЗпП. Необхідність

розробки всесоюзного КЗпП обумовлювалася новими виробничими умовами, викликаними введенням безперервного виробничого тижня, соціалістичними змаганнями, рухом передових бригад, відправкою виробничих робітників на роботу з колгоспного будівництва на навчання, а також необхідністю об'єднання та перегляду всього всесоюзного законодавства про працю. Проте, робота по підготовці всесоюзного акта так і не була доведена до кінця. Як зазначав М.Г. Александров, у цей період (1931-1932 роки) всесоюзне законодавство розвивалось шляхом видання окремих актів, що регулювали деякі, найбільш загальні питання застосування праці [4, с.94].

У 1946 році Радою Міністрів СРСР була створена комісія, якій було доручено підготувати проект Основ законодавства СРСР про працю. Перша редакція проекту Основ законодавства була розроблена і спрямована на схвалення та рецензію до ВЦСПС, юридичних інститутів, окремих навчальних закладів та вчених і практичних фахівців. Проте подальшої роботи проведено не було, а Основи законодавства не були прийняті.

13 травня 1956 року Президія Верховної Ради УРСР видала Указ «Про посилення охорони праці підлітків» [241, с.529], яким, зокрема заборонила приймати на роботу осіб молодших 16 років.

Важливим кроком щодо відновлення раніше діючих правових гарантій стало видання Указу Президії Верховної Ради СРСР від 25 квітня 1956 року «Про скасування судової відповідальності робітників та службовців за самовільне звільнення з підприємства або з установи та за прогул без поважної причини». 18 березня 1956 року Президія Верховної Ради СРСР скасувала мобілізацію молоді у ремісничі та залізничні училища [308, с.163]. Скасовувались і введені у червні 1940 року обмеження щодо прав робітника або службовця залишати роботу за власним бажанням, обов'язкові переведення на іншу постійну роботу, судова відповідальність за прогул та самовільне звільнення з роботи. Указ від 25 квітня 1956 року відновив право робітників та службовців на розірвання трудового договору в будь-який час,

якщо робітник чи службовець попередив про це адміністрацію за два тижні. Тим самим значення трудового договору як підстави існування трудових правовідносин в часі було відновлене. З метою подальшого посилення правових гарантій праці неповнолітніх мінімальний вік для прийняття їх на роботу був підвищений до 15 років, відновлені щомісячні чергові відпустки для осіб, які не досягли 18-річного віку.

Верховною Радою СРСР від 14 липня 1956 року був прийнятий Закон «Про державні пенсії» [308, с.321]. Закон врегулював призначення та виплати пенсій за старістю, інвалідністю, у випадку втрати годувальника, а також військовослужбовцям та членам їх сімей. У цей же час 22 січня 1955 року, Президія Верховної Ради СРСР затвердила Положення про порядок призначення та виплати допомоги з державного соціального страхування, яке призначалося: в разі тимчасової непрацездатності, по вагітності та пологам, при народженні дитини, на поховання, а також працівникам інших категорій, на яких розповсюджувалася дія даного Положення.

Основним засобом, що забезпечує дотримання соціалістичної законності в галузі трудових відносин, на думку О.І. Процевського [287, с.29] було встановлення певного порядку вирішення трудових суперечок, що виникають між робітниками та службовцями, з одного боку, та адміністрацією підприємства або установи з іншого – у зв'язку з застосуванням законів та постанов про працю. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 року було затверджено Постанову «Про порядок розгляду трудових спорів», яка значно розширила можливість звернення працюючих до суду щодо захисту своїх трудових прав, а також прав профспілок у цій галузі.

15 липня 1958 року був виданий Указ Президії Верховної Ради УРСР «Про затвердження Положення про права ФЗМК» [307, с.121]. Прийняте Положення значно розширило права фабзавмісткомів і тим самим підвищило їх роль у суспільстві. Так, зокрема, фабричним, заводським та міським

комітетам профспілок надано право брати участь у розробці проектів планів розвитку виробництва, планів капітального, житлового та культурного будівництва, в регулюванні питань заробітної плати та нормування праці. Профспілки здійснювали контроль за виконанням адміністрацією підприємства законодавства про працю, правил та норм техніки безпеки та виробництва праці. Вони відігравали важливу роль у розподілі житла, у культурно-виховній та спортивно-масовій роботі. Робітники та службовці, зазначалось у Положенні, не можуть бути звільнені з підприємства, з установи чи організації з ініціативи адміністрації без згоди фабзавмісткому. Положення надало профспілкам право у випадку необхідності ставити перед відповідними організаціями питання про усунення або покарання керівних працівників, які не виконують обов'язків згідно з колективним договором, проявляють бюрократизм, порушують трудове законодавство [279]. Положення про права ФЗМК юридично закріпило представництво профспілок від імені робітників та службовців з питань виробництва, праці, побуту та культури.

Таким чином, прийняті за період 1945-1958 років нормативні акти можна поділити на дві основні групи. До першої групи слід віднести ті, що містили норми, щодо скасування обмежувальних законів, що приймались у повоєнний час. Перш за все, це стосується скасування кримінальної відповідальності за самовільне звільнення з підприємства, за прогул без поважної причини; скасування трудової мобілізації та повинності, відновлення системи організаційного набору на сільськогосподарські роботи та роботи громадської комісії з охорони праці, посилення охорони праці підлітків. Другу групу становлять акти, що містили норми, на підставі яких практично здійснювалось подальше розширення гарантій трудових прав громадян, зокрема, застосування восьмигодинного робочого дня, запровадження обов'язкового медичного огляду, вживання заходів щодо охорони праці жінок, матерів, які мають дітей віком до одного року,

законодавче врегулювання трудових суперечок, а також запровадження державних пенсій [331, с.61].

Проведення в СРСР господарської реформи середини 1960-х років стало початком нового етапу розвитку трудового законодавства, пов'язаного з появою нормативних актів, які, по-перше, значно розширили спільну компетенцію органів держави та профспілок; по-друге, встановили нову систему господарського керівництва, в основі якої покладено використання таких економічних важелів, як фонд заохочення, прибуток, премія, тісніше пов'язані інтереси держави, підприємства і кожного робітника зокрема.

Слід зробити висновок, що бурхливий розвиток трудового законодавства в післявоєнний період підготував сприятливі умови для здійснення повної кодифікації законодавства про працю, тобто з'явилася кодифікація загальних всесоюзних норм про працю робітників та службовців у єдиному зведеному законодавчому акті - Основах законодавства СРСР та союзних республік. Вони охоплювали в собі керівні норми для всієї системи радянського трудового законодавства, забезпечували єдність в основному та головному всього законодавства СРСР та союзних республік про працю.

Зазначимо, що в Основах поєднувалася централізація радянського трудового законодавства. Говорячи про історичне значення Основ законодавства про працю СРСР, М.Г. Александров зазначав, що це перший зведений всесоюзний акт, який регулює відносини робітників та службовців. У доповіді про проект Основ на сесії Верховної Ради СРСР цей бік Основ був відзначений особливо: «Велике політичне та економічне значення Основ законодавства Союзу СРС та союзних республік про працю полягає в тому, що це буде перший в історії Радянської держави єдиний всесоюзний закон про працю, що поєднує всі основні норми, що регулюють в умовах комуністичного будівництва працю робітників та службовців, об'єднаних спільними інтересами, великою метою будівництва комуністичного суспільства» [4, с.119].

Значення Основ законодавства про працю, на думку практиків у галузі трудового права того часу, полягало, зокрема в тому, що вони були правовою базою для прийняття кодексів законів про працю усіх союзних республік та розширили юридичні гарантії забезпечення трудових прав громадян. Основи законодавства про працю закріпили трудові права і обов'язки робітників та службовців. У статті 14 Основ вперше було розкрито питання виробничої необхідності у випадку переведення робітника на тимчасову роботу, що виключала суб'єктивне тлумачення цієї норми

У зв'язку з прийняттям Основ законодавства про працю Указ Президії Верховної Ради СРСР від 27 вересня 1971 року затвердив нове положення про права ФЗМК. Особливістю цього нормативного акту стало подальше розширення прав профспілок і, зокрема, їх місцевих органів у регулюванні трудових відносин.

01 червня 1972 року був введений у дію новий КЗпП УРСР, в якому було кодифіковано багато всесоюзних і республіканських законодавчих та нормативних актів, низка яких розширювала і посилювала трудові права робітників та службовців.

Із прийняттям на базі Конституції СРСР 1977 року в 1978 році Конституції УРСР розгорнулась робота з подальшого удосконалення трудового законодавства всіх союзних республік. Яскравим прикладом було Положення «Про порядок укладання колективних договорів» [309, с.567] від 26 серпня 1977 року, яким був чітко регламентований порядок укладення колективного договору, визначені права та обов'язки сторін колективного договору, його зміст.

Згідно зі статтею 35 Конституції СРСР жінки та чоловіки мали рівні права. З метою подальшого поліпшення умов праці жінок, задіяних у народному господарстві, та охорони їх здоров'я 25 квітня 1978 року Рада Міністрів СРСР та ВЦРПС прийняли Постанову «Про додаткові заходи з покращення умов праці жінок, зайнятих у народному господарстві» [309,

с.253], а на виконання цієї постанови Держкомпраці СРСР спільно з ВЦРПС затвердив 25 червня 1978 року список виробництв, професій та робіт з тяжкими та шкідливими умовами праці, на яких заборонялася праця жінок. 29 квітня 1980 року було прийняте Положення, що визначило порядок та умови використання праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час.

У цей час приймається нове Положення «Про міжреспубліканський, міжвідомчий та персональний розподіл молодих спеціалістів, які закінчили вищі та середні спеціальні навчальні заклади» від 22 липня 1980 року [41, с.58.]. У ньому містилася низка юридичних гарантій, спрямованих на забезпечення виконання молодими спеціалістами обов'язку відпрацювати певний строк. Конституція СРСР 1977 року та Конституція УРСР 1978 року до основних обов'язків громадян відносили обов'язок кожного здатного до праці громадянина сумлінно працювати в обраній ним галузі суспільно корисної діяльності, суворо дотримуватися трудової та виробничої дисципліни. І в умовах панування командно-адміністративної системи управління такий обов'язок за Конституцією здійснювався примусовими заходами. Про це свідчить прийнята 13 грудня 1979 року Радою Міністрів СРСР та ВЦРПС Постанова «Про подальше зміцнення трудової дисципліни та скорочення плинності кадрів в народному господарстві» [137, с.270]. Ця Постанова передбачала здійснення заходів щодо послідовного переходу на колективну форму організації і оплати праці; забезпечення суворого дотримання встановлених положень трудового законодавства; систематичне поліпшення матеріально-технічного оснащення тощо.

17 червня 1983 року був прийнятий Закон СРСР «Про трудові колективи та їх роль в управлінні підприємствами та організаціями». Це був перший в історії СРСР закон, що регулював правовий статус трудового колективу. За своєю суттю він був комплексним правовим актом, що містив норми, які стосуються різних галузей виробництва. Головна мета його

полягала у створенні для членів трудового колективу таких умов, в яких вони могли б проявити себе господарями підприємства, та залучення кожного працюючого до управління підприємством [210].

Президія Верховної Ради СРСР від 12 серпня 1983 року внесла зміни до Основ трудового законодавства, що призвело до змін республіканського КЗпП. Ці зміни стосувалися боротьби з прогульниками і злісними порушниками трудової дисципліни.

«Перебудова», розпочата в СРСР керівництвом держави у 1985 році, була суперечливим, на думку В.М. Божка [21, с.134], етапом в історії суспільства і держави. З самого початку ініціатори перебудовних процесів, враховуючи свої погляди на суспільство, планували здійснення лише мінімальних змін у сфері правового регулювання індивідуально-трудоких відносин. Але поступово виявилось, що замало обмежитися, хай навіть прискореними, змінами у цій сфері.

Перші кроки у цьому напрямку були зроблені на початку 1988 року, коли розпочався перехід практично всіх державних підприємств на повний госпрозрахунок і самофінансування. З цього часу був також установлений новий порядок розробки й укладання колективних договорів. Основною його особливістю була демократизація усієї колективно-договірної роботи [126, с.583].

Одночасно було «знято ряд законодавчих обмежень, тривалість випробування при прийомі на роботу стала визначатися за згодою сторін трудового договору. Питання трудових правовідносин відображалися майже в усіх законах, що регулювали перехід до багатоукладної економіки. Це, перш за все, закони СРСР «Про власність в СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в законах «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та інші» [126, с.587].

З проголошенням незалежності України в 1991 році розпочався якісно новий етап розвитку трудового законодавства України [81, с.87]. Він, зокрема, характеризується тим, що «зміни, що відбуваються в економіці та суспільстві, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, глобалізація та інтеграція економічних процесів, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці, актуалізує реальну необхідність реформування трудового права та кодифікацію трудового законодавства» [32, с.119].

Розглядаючи законодавчу базу, пов'язану з регулювання трудових правовідносин з 1991 року дотепер, важко не погодитися з думкою Н.Б. Болотіної, про те, що національна джерельна база трудового права складається із двох груп: трудової та комплексної. До трудової групи вчена, зокрема, віднесла закони, спрямовані на врегулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин.

Разом з тим, слід взяти до уваги, що, попри активні реформаторські кроки держави щодо комплексного оновлення трудового законодавства, у його структурі зберігає, відповідно до Закону України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 року [276], чимала кількість норм, введених у дію ще за радянського періоду. Це ж стосується і збереження чинності КЗпП 1971 року.

Як зауважує І.О. Гуменюк, у 1990-х роках «зміни у законодавстві базувались на старій моделі регулювання трудових відносин. Основним напрямком у розвитку трудового законодавства була його соціальна спрямованість: сприяння адаптації працівників до умов ринкової економіки. Значна увага законодавця приділялась гарантіям зайнятості населення, особливо найменш конкурентоспроможних осіб на ринку праці. Наступним напрямком стало формування колективного трудового права, а головне – законодавства про соціальне партнерство. Запроваджені заходи виявились недостатніми для здійснення ефективного правового регулювання трудових

відносин і потребували удосконалення самої моделі правової регламентації індивідуальних трудових відносин» [80, с.81].

Першим законодавчим актом, прийнятим на теренах Української держави у регулюванні власне трудових правовідносин, став Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року, що регламентує єдиний порядок організації охорони праці в Україні, окреслює основні положення прав громадян на охорону праці в процесі трудової діяльності, врегульовує відносини між власником та найманим працівником з питань охорони і гігієни праці.

На соціальний захист населення спрямований Закон України «Про основні принципи соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку» від 16 грудня 1993 року. Він визначає основні засади державної політики щодо ветеранів праці, інших громадян похилого віку, гарантує їм рівні з іншими громадянами сприятливі умови для повноцінного способу життя. Перехід держави до ринкових відносин, економічна криза стали наслідком напруженості між працівниками і роботодавцями та державою [274].

З метою врегулювання такого конфлікту 23 травня 1993 року Указом Президента України була створена Національна рада соціального партнерства, у тому ж році приймається Закон «Про колективні договори і угоди», новелою якого було укладання колективного договору не тільки на рівні підприємства, а й на галузевому, регіональному та національному рівнях.

Наступним важливим національним нормативно-правовим актом став Закон України від 24 березня 1995 року «Про оплату праці», спрямований на забезпечення стимулюючої функції заробітної плати в умовах розвитку ринкової економіки в державі.

Прийнятий у 1995 році Закон України «Про відпустки» на законодавчому рівні закріпив мінімальну та максимальну тривалість

щорічної відпустки. Цим Законом також було окреслено коло осіб, які мають право на інші види відпусток, та регламентовано порядок надання відпустки без збереження заробітної плати.

Важливе значення для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) мав Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Для реалізації зазначеного Закону 17 листопада 1998 року була утворена Національна служба посередництва і примирення.

Становлення соціального партнерства в Україні, розвиток колективно-договірного регулювання, вирішення колективних трудових спорів стало поштовхом до законодавчого врегулювання представництва сторін у соціальному партнерстві та визначення правового статусу цих сторін. Так, 15 вересня 1999 року ухвалено Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, що визначає правовий статус профспілкового органу, а 24 травня 2001 року було прийнято Закон України «Про організації роботодавців», яким визначено правовий статус роботодавців як суб'єктів організаційно-трудова правовідносин.

23 грудня 2010 року був прийнятий Закон України «Про соціальний діалог в Україні», який визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Відповідно до нього соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод [277].

07 липня 2012 року був також прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення». Він, зокрема, визначає правові, економічні та

організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття [273].

Важливе значення для подальшого розвитку трудового законодавства України, безумовно, мало утвердження його конституційних засад [326, с.178] через їх фіксацію в Основному Законі України, прийнятому Верховною Радою України 28 червня 1996 року [150]. Ці засади, зокрема, «спрямовують сучасне трудове право на послідовне закріплення, розвиток та захист усього комплексу соціально-економічних прав та свобод людини у сфері праці, а також забезпечують плідну співпрацю між працівниками та роботодавцями й збалансовують їхні здебільшого суперечливі інтереси, що безумовно свідчить про його соціальну сутність» [326, с.150].

Системний аналіз таких засад, зокрема, вказує на те, що конституцієдавець в єдиному комплексі спробував здійснити як гарантування конституційного права на працю, так і гарантування права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також права на відпочинок з одночасним обмеженням законом максимальної тривалості робочого часу та мінімальної тривалості відпочинку (статті 43, 45 Конституції України), що засвідчило близькість юридичної природи згаданих трудо-правових інститутів. Принципово важливою, зокрема з огляду на історичний досвід України, стала й конституційна заборона використання примусової праці (частина третя статті 43 Основного Закону України).

Водночас, виникла об'єктивна потреба у приведенні актів трудового законодавства України у відповідність із відповідними приписами Конституції України. Поряд з цим, констатовано, що чинний в Україні натепер «КЗпП істотно відстає від реальних економічних відносин, не відображає специфіки умов приватного найму і захисту працівників від можливого зловживання з боку роботодавців, керівників малих, середніх комерційних підприємств» [245, с.131].

Цей Кодекс, за словами М.І. Іншина, натепер «не у повній мірі відображає потреби інформаційного покоління людства, в ньому не приділено достатньо уваги нетиповим формам зайнятості працівників, інноваційним видам соціально-трудових відносин, а також усім деталям та особливостям трудової діяльності. В результаті цього, актуалізується питання прийняття нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним вимогам на ринку праці» [124, с.172].

До того ж, до КЗпП за останні 15 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, починаючи з 1973 року Верховною Радою України було прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей Кодексу (деякі із них – неодноразово) [262].

До сучасного трудового законодавства України належить також низка законів, що регулюють окремі інститути трудового права.

Характерною особливістю сучасного трудового права України є і те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. У них містяться тисячі норм трудового права, при цьому окремі нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою. Поряд із цим, у сучасній Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти СРСР або їх певні положення. На практиці це ускладнює застосування трудового законодавства, особливо для захисту прав найманого працівника. Отже, сам КЗпП являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини [283].

Крім того, зазнав істотних змін комплекс суспільних відносин за участі профспілок. З'явилися нові суб'єкти трудового права в особі організацій роботодавців. Стало необхідним послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з

питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу у зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції. За таких умов виникла необхідність у комплексному та взаємопов'язаному вирішенні проблем регулювання трудових відносин, спроба якого здійснена в проекті Трудового кодексу України, що був ухвалений парламентом України в першому читанні 05 листопада 2015 року [283].

У науці трудового права України утверджується думка, що Трудовий кодекс України, насамперед, «повинен включати найбільш істотні положення трудового законодавства, забезпечувати єдність і диференціацію регулювання трудових відносин, бути актом прямої дії. Відсильні норми до інших нормативних актів повинні міститися в ньому тільки для таких відносин, які за своїм характером не можуть бути стабільними та міняються у відносно стислі строки. Трудовий кодекс повинен бути головним після Конституції України законодавчим актом в системі трудового законодавства, який матиме пріоритетне значення по відношенню до інших законодавчих та підзаконних актів цієї системи» [33, с.44].

Водночас, з нашої точки зору, негативною видається тенденція «калькування» окремих правових підходів до реформування основних інститутів індивідуального трудового права України, що спостерігається у процесі роботи над проектом Трудового кодексу України. Адже окремі положення проекту Трудового кодексу України часом повністю відтворюють норми чинного Трудового кодексу Російської Федерації.

Остаточне ухвалення Трудового кодексу України, очевидно, ознаменує собою початок нового етапу розвитку вітчизняного трудового права, його суттєвого оновлення шляхом проведення кодифікації, яке розглядається сучасною наукою трудового права як актуальне завдання.

Така кодифікація, зокрема, передбачає «оновлення та модернізацію трудового законодавства на основі світового та міжнародного досвіду,

урахування особливостей та здобутків національного трудового права» [60, с.122]. Своєю чергою, саме Трудовий кодекс України «має стати основою для подальшого реформування і розвитку трудового законодавства» [342, с.274].

Не можна не погодитися з думкою Ю.П. Дмитренка про те, що «накопичений історичний досвід в регулюванні трудових відносин і його наукова оцінка дозволяють не тільки ставити і вирішувати в законодавчому порядку актуальні проблеми трудового права, але і намітити перспективи розвитку трудового законодавства» [88, с.30].

Відтак, у цьому сенсі, охарактеризовані вище етапи формування трудового законодавства України радянського періоду, на наш погляд, дають підстави зробити висновок про те, що саме через формування такого законодавства було здійснено досить швидкий перехід від переважно звичаєво-правової регламентації індивідуальних трудових відносин до законодавчої, що у сфері трудових відносин позначило остаточне утвердження індустріального типу цивілізаційного розвитку. Внаслідок такого, складного і суперечливого за своїм змістом та наслідками, переходу звичаєве право остаточно втратило в Україні позиції вирішального інструмента нормативного впливу на досить широке коло відносин, належних до сфери регулювання індивідуального трудового права.

Разом з тим, подолання правового дуалізму у цій сфері було досить болісним, з соціального боку, процесом, що супроводжувався різнопорядковими та у край складними суспільними ексцесами та конфліктами (українська національна революція, громадянська та Друга світова війни тощо). Вони, зі свого боку, мали здебільшого негативний відбиток на правовому врегулюванні згаданих суспільних відносин, якщо оцінювати таке врегулювання, зокрема, з точки зору забезпечення прав людини (працівника), їх захищеності й непорушності тощо.

Ідеологізація такого розвитку призвела до утвердження й переважання здебільшого карально-репресивних елементів правового регулювання

індивідуальних трудових відносин, з відповідним зменшенням ролі та значення договірних елементів в умовах жорстко зорганізованої планово-адміністративної економіки країни.

Разом з тим, розвиток правового регулювання цих відносин протягом радянського періоду (1917-1991 роки) не був сталим, однолінійним, а істотно залежав від економічного й соціально-політичного стану країни, а також – від впливу низки інших важливих внутрішніх і зовнішніх чинників.

Загалом трудовим правовідносинам радянського періоду було притаманне спотворення ідеї свободи праці та її підміна ідеологічними настановами та репресивними заходами, які витіснили на периферію існування мобілізаційної економіки засоби власне матеріального стимулювання працівника.

Державою були закладені засади диференційованого підходу до правового регулювання трудових відносин, в основі якого лежало бачення пріоритетності військово-промислового комплексу та суміжних галузей економіки, що загалом було притаманно мобілізаційній моделі економіки.

Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку, а також оплати праці мало підпорядкований характер стосовно пріоритетності забезпечення потреб державної економіки мобілізаційного та мілітаризованого характеру. За таких умов відповідні трудо-правові інститути не виконували повною мірою властивих їм загальносоціальних і спеціально-юридичних функцій та мали чітко виражений етатистський (публічно-правовий) характер.

Формування національного трудового права безпосередньо пов'язане з політичними обставинами утвердження незалежної Української держави у період після 1991 року. За цих умов трудове законодавство України розвивається під відчутним впливом доктрин та ідей поєднання приватно- та публічно-правових засад правового регулювання трудових відносин, лібералізації такого регулювання, утвердження засад виробничої солідарності, гуманізації трудових відносин, забезпечення соціальної

справедливості, збалансування інтересів працедавців та працівників, збереження і розвитку соціальних гарантій працюючих тощо [34; 35].

Такі перспективи розвитку національного трудового права, поряд із зазначеними особливостями, мають, очевидно, втілювати, так чи інакше, й загальноцивілізаційні тренди розвитку сучасного трудового права, до яких учені, зокрема, відносять: 1) визнання загальноцивілізаційної значущості трудових прав і розширення сфери дії (експансія) трудового права; 2) зміщення ціннісних пріоритетів у змістові трудових прав у бік забезпечення гармонійного розвитку особистості; 3) посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) у правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням трудових прав працівника; 4) гармонізація індивідуальних та колективних трудових прав на основі розширення сфери соціального партнерства; 5) пріоритет міжнародних стандартів трудових прав [200, с.286].

Безумовно, зазначені тенденції яскраво виявляють себе насамперед у розвитку виокремлених нами основних інститутів індивідуального трудового права, які найперше стосуються захисту й гарантованості трудових прав працівників. Без такого захисту й гарантованості годі очікувати реалізації конституційних вимог забезпечення достатнього життєвого рівня для кожного (стаття 48 Конституції України), з якими, на нашу думку, безпосередньо пов'язана актуальна нині концепція достойної (гідної) праці.

Об'єктивно, за таких умов, має зростати, на наш погляд, роль і значення індивідуального та колективного договірною регулювання трудових правовідносин, а так само і роль правових звичаїв, що поступово складаються у різних сферах сучасних трудових відносин незалежно від наявності/відсутності прогалин у правовому регулюванні тощо. Відповідні тенденції пов'язані із загальносоціальною закономірністю індивідуалізації суспільних відносин та їх правового регулювання [200, с.289].

При цьому зазначений напрямок розвитку трудового права України виглядає тим більше перспективним, чим менше упорядкованим та

хаотичним стає процес реформування власне трудового законодавства з боку держави, яке (законодавство) явно не встигає адекватно реагувати на сучасні соціальні виклики та запити переважної більшості працюючих громадян України і дедалі більше втрачає ознаки ефективності та функціональної спроможності.

Належне осмислення та перспективне програмування соціально корисних процесів і тенденцій розвитку трудового права, як видається, буде плідним за умов залучення та синтезування здобутків самої науки трудового права та юридичної соціології, покликаної досліджувати «живі» правовідносини, «живе право», зокрема і в трудовій сфері [180; 258].

1.3. Юридична природа та диференціація інститутів трудового права як об'єкт теоретико-історичного пізнання

Дослідження процесів становлення та розвитку основних інститутів трудового права в Україні має своєю логічною передумовою проведення об'єктивної й науково обґрунтованої диференціації інститутів трудового права з детермінацією й з'ясуванням підстав для виокремлення тих чи інших інститутів трудового права з наступною кваліфікацією деяких з них як основних (провідних, головних, визначальних). У такий спосіб виявляється особливість внутрішньої побудови системи галузі трудового права України. Зокрема, має місце не лише встановлення номенклатури (систематики) відповідних інститутів трудового права, але й з'ясування специфіки змісту зв'язків і взаємодій відповідних інститутів між собою та їх із цією галуззю права в цілому [223, с.19].

Сама необхідність вивчення юридичної природи інститутів права обумовлена докорінними перетвореннями у сфері трудових правовідносин в умовах формування ринкової економіки, поглибленням процесу диференціації їх правового регулювання [135, с.2].

Зазначена класифікація вказаних вище інститутів має підставою теоретико-методологічні уявлення та відповідне розуміння складноорганізованої та структурованої системи трудового права України як об'єктивної реальності, наділеної внутрішніми закономірностями організації його внутрішньої побудови, зокрема як «об'єктивно обумовленого об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо узгоджених, за предметною ознакою структурованих на підгалузі, інститути й підінститути правових норм, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини» [113, с.7; 14]. При цьому структурою системи трудового права вважається об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості та розподілі правових норм за галузевими інститутами [303, с.849].

Об'єктивною правовою основою для виокремлення зазначених інститутів трудового права є поширення на згадану галузь загальноправових закономірностей щодо її розчленування на складові частини, якими і виступають інститути.

Водночас, досить часто, відправною точкою структурування трудового права є його розчленування на більші структурні утворення, які виступають, по суті, підгалуззями цієї галузі національного права (за іншою інтерпретацією – генеральними інститутами).

Так, зокрема, трудове право України як галузь структурується багатьма вченими на загальні положення, індивідуальне трудове право, колективне трудове право (Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева) [24; 344]; колективне трудове право, індивідуальне трудове право та процесуальне трудове право (О.М. Лушніков, М.В. Лушнікова) [195]; загальні положення, індивідуальне трудове право, колективне трудове право, процесуальне трудове право (В.Г. Мельникова, К.Л. Томашевський); загальні положення, індивідуальне трудове право, колективне трудове право, процесуальне трудове право, колізійне трудове право (І.Я. Кисельов, В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова)

індивідуальне трудове право, колективне трудове право та допоміжно-забезпечувальне трудове право (О.В. Кузнєцов).

Уперше виокремлення індивідуального трудового права у структурі трудового права як галузі права було запропоновано російськими вченими Л.Я. Гінцбургом, С.О. Івановим, Р.З. Лівшицем та Ю.П. Орловським у 1977-1978 роках й згодом було розвинуто українським ученим, професором А.Р. Мацюком у 1984 році.

Подальший розвиток національного трудового законодавства, сучасна юридична практика у сфері трудового права в Україні свідчать, на думку Н.Б. Болотіної, про життєвість і надзвичайну актуальність цієї теорії й понині [24, с.19]. На користь цієї позиції свідчать і сучасні наукові тлумачення меж предмета трудового права України, які включають до такого предмета, у першу чергу, саме індивідуальні трудові відносини. При цьому саме індивідуальним трудовим відносинам належить визначальне місце у системі правовідносин у сфері праці [297, с.174].

Досліджуючи становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу, О.М. Дарморіс чітко диференціює індивідуальне та колективне трудове право залежно від предмету правового регулювання відповідних груп суспільних відносин [83, с.14]. Так само, І.Я. Кисельов на підставі аналізу досвіду зарубіжних країн у регулювання трудових відносин визначив структуру сучасного трудового права як таку, що складається із загальних положень; індивідуального трудового права; колективного трудового права; процесуального трудового права; колізійного трудового права [136, с.88]. До цих позицій приєднуються також такі дослідниці європейського трудового права, як А.М. Коротаєва [156] та Т.О. Постовалова [260]. У цьому ж контексті Д.В. Черняєва докладно досліджує особливості індивідуального трудового права у країнах англосаксонської правової сім'ї [347].

Польська дослідниця трудового права М. Матей-Тирович визначила розмежування індивідуального і колективного трудового права як

«загально визнане і глибоко вкорінене», а підставою для такого розмежування назвала відмінність прав та інтересів, що потребують захисту. На її думку, індивідуальні права та інтереси працівників утворюють основу індивідуального трудового права, тоді як предметом колективного трудового права є колективні трудові відносини, змістом яких виступають колективні права та інтереси працівників і роботодавців [24, с.12].

З урахуванням наведених вище наукових позицій, слід, напевне, погодитися з думкою про те, що виокремлення у структурі галузі трудового права комплексу правових норм та інститутів, що охоплюються поняттям «індивідуальне трудове право» відповідає сучасному «реальному розвитку трудових відносин в Україні, а також тенденції до уніфікації моделей правового регулювання на міжнародному рівні, зокрема європейському» [24, с.14].

Зазначені інститути трудового права, на нашу думку, мають як загальні (спільні з іншими інститутами трудового права), так і відмінні правові властивості. Їх з різним ступенем деталізації, досліджували окремі представники науки трудового права України.

Так, О.М. Обушенко пропонує визначати інститут трудового права як систему відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою трудових правових норм, які регулюють певну групу (вид) однорідних суспільних відносин [242, с.228].

Відокремлення комплексів нормативних приписів у самостійні інститути трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку обумовлене розвитком відповідних трудових відносин у суспільстві, розширенням і ускладненням відповідних суспільних зв'язків, підвищенням правової культури, що призводить до диференціації та інтеграції нормативного матеріалу в межах відповідних інститутів трудового права, а відтак – до формування сталих правових спільнот, що об'єднують відповідні нормативні приписи [6, с.128].

До числа спільних ознак цих інститутів трудового права України можна, на наш погляд, віднести, зокрема, такі: 1) відповідність інститутів трудового права об'єктивно існуючим інститутам трудових відносин; 2) цілісність, комплексність та завершеність правового регулювання відповідного виду трудових відносин у межах відповідних інститутів цієї галузі права; 3) однорідний характер трудових відносин, які є достатньо автономними для диференційованого правового регулювання в рамках сукупності правових норм, охоплених інститутом трудового права; 4) спільність принципів, понять та юридичних конструкцій, втілених у відповідних інститутах трудового права; 5) відносна відокремленість (автономність) нормативного матеріалу в межах відповідних інститутів трудового права; 6) об'єктивізація цих інститутів трудового права у відповідних кодифікованих та спеціальних законодавчих актах, присвячених правовому врегулюванню окремих видів трудових відносин у межах предмету трудового права України [6, с.80; 85].

У цьому контексті інститути трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку є традиційними, усталеними і високорозвинутими інститутами трудового права України. Це опосередковано підтверджується широтою та специфікацією нормативного матеріалу, який містить відповідні інститути трудового права України.

Поза зазначеними інститутами саме існування галузі трудового права України видається неможливим, що вказує на генетично первинний їх характер та визначальну роль у виникненні й подальшому структуруванні галузі трудового права взагалі. Такими ж вони вважаються і в зарубіжному (передусім європейському) трудовому праві, що вказує на спільність правової природи означених інститутів, ідентичність або, принаймні, подібність процесів їх виникнення та наступного розвитку.

Адже саме ці інститути трудового права України групують, сполучають та «включають» до єдиного механізму правового регулювання

різні правові норми, спрямовані на регулювання споріднених видів трудових відносин. Відтак, саме на рівні цих правових інститутів як системотвірних найбільш рельєфно відображається і динаміка розвитку відповідної галузі права.

Водночас, при аналізі специфіки та взаємодії згаданих правових інститутів підтверджується справедливність тези відомого теоретика права С.С. Алексєєва про те, що «зосереджені на регулюванні певної, нерідко надто вузької ділянки суспільних відносин даного роду або виду, правові інститути лише в поєднанні, у взаємодії забезпечують галузеве регулювання» [6, с.82].

У науці трудового права України згадані інститути виокремлюються, зазвичай, на основі диференціації відповідного нормативного масиву, здебільшого розміщеного у структурі відповідного кодифікованого законодавчого акта – КЗпП. У такий спосіб диференціація та інтеграція згаданих інститутів у межах трудового права обумовлюється лише одним критерієм – об'єктивізацією згаданих інститутів у рамках КЗпП. Саме так переважно осмислюється і спільність згаданих інститутів трудового права України – сфери суспільних відносин, урегульованих нормами трудового права, які за предметною ознакою відносяться до цих інститутів.

Відтак, систематика означених трьох інститутів трудового права зводиться до аналітичного розчленування відповідного масиву КЗпП та виявляється зведеною переважно до уміщених у цьому Кодексі норм або ж – субсидіарно – характеризується залученням до такого аналізу ще й правових приписів спеціальних законів, які вміщують норми відповідних інститутів трудового права України (закони України «Про оплату праці», «Про відпустки» та інші).

Такий теоретико-правовий підхід у цілому виглядає обґрунтованим, хоча й дещо спрощеним та однобічним, оскільки має своєю основою не об'єктивно існуючі суспільні відносини, а, навпаки, єдність чи розбіжність суспільних відносин, урегульованих нормами трудового права, а також

пропонує розрізняти залежно від проведеної на рівні нормативно-правового акта кодифікаційного характеру класифікації. Таким чином, вибудовується досить жорстка позитивістська схема інтерпретації місця і ролі згаданих правових інститутів у структурі трудового права України, наявності в них взаємозв'язків та взаємодії, спільного та відмінного тощо.

Очевидно, що відповідні науково-методологічні підходи навряд чи можуть задовольняти наукові інтерпретації відповідної проблематики у межах парадигми сучасного трудового права, зокрема, з урахуванням наявного позанормативного дискурсу, насамперед з огляду на існування правових норм та інститутів у джерелах трудового права, які не є нормативно-правовими актами цієї галузі. Зазначене стосується тих правових регуляторів (переважно правових звичаїв та договорів), які тією чи іншою мірою зберігають свій континуїтет у сучасних трансформаціях інститутів трудового договору, оплати праці, робочого часу та часу відпочинку.

Відтак, масив правового регулювання відповідних суспільних відносин об'єктивно не може бути обмежений лише нормативно-правовими формами свого існування, а відтак і суто позитивістська наукова методологія не може повною мірою продемонструвати всю палітру пізнання й переосмислення закономірностей функціонування згаданих трьох інститутів трудового права України в усій багатоманітності їх правових проявів, форм і видів взаємозв'язків.

Як показує досвід виникнення та розвитку інститутів трудового договору, оплати праці, часу роботи та часу відпочинку, згадані три інститути є такими, що існують та взаємодіють на доктринальному, предметному, структурно-функціональному та інших правових рівнях.

Важливими елементами такого взаємозв'язку є цілеспрямованість правового регулювання відповідних досить близьких за своєю природою суспільних відносин, специфіка правового впливу на них, способи реалізації правових норм, що містяться в структурі відповідних трудо-правових

інститутів, механізм дії відповідних норм, функції, принципи, суб'єктний склад, видовий характер норм, об'єднаних у відповідних інститутах, тощо.

Як відзначав свого часу російський учений О.О. Красавчиков, взаємозв'язки між правовими інститутами у межах однієї галузі права можуть бути предметними або функціональними. При цьому під предметним слід розуміти такий взаємозв'язок, який відзначається однорідністю предмета правового регулювання і втілюється в однопорядковості взаємопов'язаних правових норм або інститутів (маються на увазі прості інститути, що входять до складу складних правових інститутів) [165, с.69].

На нашу думку, спільність предметних взаємозв'язків між згаданими трьома інститутами індивідуального трудового права України полягає в тому, що суспільні відносини, які регулюють норми трудового права в межах трьох згаданих інститутів мають надзвичайно близький, споріднений характер.

Більше того, можна, напевно, твердити навіть про історичну та логічну похідність інститутів оплати праці та робочого часу і часу відпочинку від інституту трудового договору. Адже саме він уможлиблює (є умовою формування) правове регулювання робочого часу і часу відпочинку, а так само інституту оплати праці. Поза індивідуальними трудовими відносинами виникнення згаданих двох правових інститутів є неможливим. Врешті, саме «трудовий договір є необхідною передумовою для виникнення для його сторін трудових прав і обов'язків, передбачених іншими інститутами Особливої частини трудового права (робочого часу, заробітної плати...» [174, с.124]). Зокрема, трудовий договір є юридичною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин щодо робочого часу; часу відпочинку, оплати праці тощо [317, с.11]. Тож у сучасних умовах, за словами ізраїльського дослідника Л. Зрейка, саме «індивідуальний трудовий договір стає в центрі трудових відносин» [103, с.12]. До ідентичних висновків щодо місця інституту трудового договору у структурі трудового

права приходять, зокрема, сучасні російські дослідники О.М. Акіпова, К.С. Батусова, С.П. Маврін, В.І. Миронов, С.О. Соколов, І.С. Якімова, а також українські вчені Е.В. Бабенко, М.І. Іншин, О.В. Лавріненко, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Н.П. Мокрицька, Ф.А. Цесарський та інші.

Водночас, можна, очевидно, погодитися також із С.В. Вишневецькою в тому, що «будь-який інститут трудового права не є замкнутою системою, а тісно пов'язаний з іншими правовими інститутами, які в сукупності забезпечують завершене регулювання відповідної сфери відносин» [43, с.30]. Водночас, взаємодія згаданих інститутів трудового права України має забезпечити, з одного боку, належну охорону трудових прав працівників [242, с.230], а, з іншого боку, сприяти належному впорядкуванню відповідних трудових правовідносин – від стадії укладення трудового договору до етапу забезпечення належної оплати праці та надання працівникові належного часу відпочинку. Така взаємодія зазначених інститутів трудового права України об'єктивно ґрунтується на тому, що в сучасних умовах «гідна праця повинна розглядатися як високопродуктивна праця з гідною заробітною платою, де праця не повинна завдавати шкоди здоров'ю і життю працівника, а повинна забезпечити захист його трудових прав та сприяти становленню працівника в процесі праці як особистості, бо саме працею працівника створюються матеріальні і духовні цінності і задовольняються інтереси всього суспільства і держави» [64, с.14].

При цьому, варто зазначити, що спільність досліджуваних інститутів трудового права України виявляється у близькості предмету правового регулювання, нормативного вмісту цих інститутів та специфіки їх об'єктивізації у чинному трудовому законодавстві України.

Вважаємо, що вказані правові інститути досить рельєфно втілюють у собі правонаступництво ключових положень та нормативних приписів трудового права, істотно суб'єктивізують (персоналізують) його, відбиваючи прагнення законодавця до якнайповнішого гарантування відповідних

трудова права працівників, надаючи такому гарантуванню інтегрованого і водночас диференційованого характеру.

Закономірно, що зазначені інститути трудового права України не існують відокремлено один від одного, а, навпаки, мають спільну регулятивну спрямованість, регламентуючи найсуттєвіші елементи трудової діяльності працівника – від укладення трудового договору до оплати його праці і тривалості робочого часу. Тим самим інститут трудового договору, обумовлюючи предметну визначеність та специфікацію виду трудової діяльності, з-поміж своїх істотних ознак передбачає правове регулювання робочого часу та пов'язаного з ним – хоча і опосередковано – часу відпочинку, на той час, як тривалість робочого часу та часу відпочинку обумовлюють, своєю чергою, і необхідність відповідного правового регулювання оплати праці. Природно, що за таких умов всі три інститути трудового права концентруються довкола регулювання предметно споріднених між собою згаданими вище структурно-функціональними, генетичними, предметними, доктринальними та іншими взаємозв'язками суспільних відносин.

Наявність тісних взаємозв'язків між згаданими трьома інститутами трудового права України обумовлює наявність серед них відносин координації. Такий характер згаданих відносин передбачає, зокрема, відсутність якогось первинного (визначального, центрального, провідного) інституту, натомість обумовлюючи взаємозв'язки функціонального характеру між згаданими інститутами трудового права.

За обсягом нормативного матеріалу всі три інститути, безумовно, належать до числа основних інститутів трудового права України. У цьому сенсі вони найбільшою мірою відповідають класичним визначенням інституту права в цілому. Для них властива, зокрема, порівняно широка предметно-функціональна спрямованість, яка дає змогу забезпечувати

чіткий, цілеспрямований і досить докладний правовий вплив на конкретні види суспільних відносин.

Водночас, зазначені основні інститути трудового права входять як складові елементи до підгалузі трудового права України серед них можна вважати індивідуальне трудове право. Ця підгалузь концентрується на питаннях правового регулювання трудових прав працівників та пов'язаних з ними суспільних відносин, що й зумовлює предметну, структурно-функціональну єдність інститутів трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку.

Водночас, така близькість не означає «змішування» чи ототожнення норм, розміщених у відповідних інститутах, зовнішнім проявом чого є відповідна правотворча та правозастосовча діяльність, яка досить чітко диференціює інститути трудового договору, інститут робочого часу і часу відпочинку, а також інститут оплати праці. Зовнішнім проявом такої диференціації є існування у структурі трудового законодавства України, поряд з КЗпП, також окремих спеціальних законів «Про оплату праці», «Про відпустки» тощо.

Попри це, некоректним було б повне ототожнення згаданих правових інститутів із внутрішньою будовою та розміщенням відповідних правових приписів у згаданих законодавчих актах, оскільки передбачений ними нормативний матеріал, присвячений урегулюванню відповідних правовідносин, має змістовне продовження і деталізацію як у спеціальних законах, так і в численних підзаконних нормативно-правових актах, що позначає надзвичайно високий рівень диференціації нормативного матеріалу у межах згаданих правових інститутів.

Слід також зробити висновок про супідрядність, взаємозумовленість всіх трьох інститутів індивідуального трудового права. Генетично, логічно та структурно-функціонально первинним є саме інститут трудового договору, серед елементів якого слід визначити правові норми, що стосуються,

зокрема, визначення істотних умов трудового договору. З-поміж істотних умов трудового договору є врегулювання питань тривалості роботи та оплати відповідного виду праці.

Згодом, як свідчить історико-правовий аналіз, згадані істотні умови, залишаючись елементом конструкції самого трудового договору, віддиференціювалися від власне інституту трудового договору, склавши цілком самостійні інститути оплати праці та робочого часу, часу відпочинку. Зрештою, інститут робочого часу та часу відпочинку теж може бути диференційований на взаємопов'язані більш прості інститути трудового права – інститут робочого часу та інститут відпочинку.

Відповідне «сепарування» нормативних приписів та їхнє подальше оформлення у цілковито самостійні анклавні правових приписів, об'єднаних відповідними інститутами трудового права, суттєво ускладнили, з одного боку, нормативну конструкцію трудового договору як цілісного, «матричного» інституту трудового права, а, з іншого, це дало підстави твердити про створення на його базі нових нормативних утворень, наділених власними предметними, організаційними, структурно-функціональними та іншими правовими властивостями й ознаками.

Наявність таких зв'язків між нормативними приписами усередині інститутів трудового права, власне, і сприяє перетворенню відповідних агломератів цих приписів на сталі правові інститути як системні правові утворення.

За своєю структурою вказані інститути трудового права уособлюють сукупність норм трудового права, об'єднаних у певні групи, зумовлені сутністю, змістом і функціональним призначенням кожного з них у системі трудового права України. Таким чином, їм притаманний не довільний, а закономірний, глибоко (історико-генетично, структурно, функціонально та предметно) характер. Натомість, за висновками сучасних учених,

несистематизована спільнота норм права як така не може ідентифікуватися як інститут відповідної галузі права [337, с.420].

Будучи історично першопочатково сформованими у структурі трудового права України, ці інститути відрізняються складною будовою, комплексним характером, досить широкою сферою охоплення відповідних суспільних відносин, об'єктивізацією у законодавчих актах кодифікаційного характеру та переплетенням елементів цих інститутів між собою.

Чи не найхарактерніша ознака структури цих інститутів трудового права полягає в їх складній будові, яка виявляється в тому, що самі ці інститути включають до своєї структури дрібніші структурні елементи, а саме субінститути (підінститути), одноелементні інститути та норми трудового права. Субінститути, зокрема, є чітко вираженою сукупністю правових норм усередині крупного правового інституту, що регулюють певні особливості, специфіку видових суспільних відносин [135, с.11].

Водночас, цілком очевидно, що системна природа основних інститутів трудового права України передбачає виокремлення в їх структурі не лише простої сукупності (спільноти) субінститутів, одноелементних інститутів та норм права, але і зв'язків, що об'єктивно існують між цими елементами згаданих інститутів.

Фактично, складна побудова всієї системи трудового права багато в чому обумовлюється складністю структурної організації цих основних інститутів трудового права як основних «несучих» конструкцій відповідної галузі права.

Зовнішня об'єктивізація такої складної структури основних інститутів індивідуального трудового права України добре простежується у способі зовнішньої об'єктивізації відповідних системних утворень, зокрема через закріплення в законодавчих актах. Таке закріплення не має одновимірного характеру і не відрізняється універсальним підходом, а, швидше, розпадається на низку взаємозумовлених рівнів об'єктивізації – від рівня

КЗпП, спеціальних законів до рівня підзаконних нормативно-правових актів та законів, які охоплюють певні категорії працівників або обумовлюють специфіку трудових договорів, оплати праці та часу роботи і відпочинку у тій чи іншій сфері суспільних відносин (зокрема, це добре простежується на прикладі сфери державної служби [119, с.34]).

Як слушно зауважує С.В. Вишневецька, «для науки трудового права проблемою залишається диференціація правових інститутів галузі, зокрема виділення на основі функціональної диференціації правових інститутів Загальної частини трудового права. Для трудового права досить характерним є те, що більшість інститутів Особливої частини є складними. Тому проблемою є виділення в межах цих складних правових інститутів відповідних підінститутів (субінститутів), наявність змішаних або міжгалузевих правових інститутів, які ще називають комплексними, тощо» [45, с.29]. Зокрема, зазначені три інститути індивідуального трудового права містять у своїй структурі більш дрібні нормативні утворення, а саме субінститути та правові норми. Це дає змогу віднести аналізовані інститути трудового права України до числа складних інститутів.

Так, основний інститут трудового договору вміщує в собі субінститути (підінститути) укладення трудового договору, обов'язків і прав сторін трудового договору, припинення трудового договору, зміни умов трудового договору, підстав та порядку припинення трудового договору тощо [146]. У структурі цього субінституту можна визначити наявність одноелементних інститутів поняття трудового договору (стаття 21 КЗпП), строків трудового договору (стаття 23 КЗпП) тощо.

Інститут оплати праці складається, у свою чергу, з субінститутів структури оплати праці, систем організації оплати праці, державного та договірною регулювання оплати праці, гарантування оплати праці тощо.

Інститут робочого часу та часу відпочинку, розпадаючись на два складових взаємопов'язаних інститути – відповідно – робочого часу та часу

відпочинку – складається з інституту тривалості робочого часу, інституту обмежень і заборон надурочних робіт, інституту перерв і вихідних днів, інституту святкових і неробочих днів, інституту відпусток тощо [147].

Порівняно з основними інститутами трудового договору, оплати праці, часу роботи і відпочинку, згадані вище субінститути, що входять до їх структури, мають відносно вужче предметне коло суспільних відносин, які підпадають під їх регулятивну дію, менш значний за розмірами нормативний матеріал, відзначаються більшою диференціацією вміщених у їх структурі норм тощо.

Зрозуміло, що правове наповнення згаданих інститутів індивідуального трудового права України суттєво модифікується залежно від галузей економіки; форм власності відповідних підприємств, установ та організацій; для звичайних умов та в умовах виробництва зі шкідливими умовами праці; для постійних, тимчасових та сезонних працівників; для жінок та неповнолітніх тощо [37, с.20-21].

Слід також окремо наголосити на тому, що зміст відповідних правових субінститутів у структурі основних інститутів індивідуального трудового права не вичерпується виключно нормативно-правовими актами. Важливу субсидіарну роль тут відіграють різноманітні локальні акти, договірне правове регулювання, правові звичаї і традиції тощо [65; 210].

При цьому тенденції розростання сфери дії індивідуального трудового права, кількісне збільшення масиву норм, які входять до його складу, що супроводжуються нині поглибленням диференціації правового регулювання саме на рівні вищезгаданих основних інститутів трудового права, відзначаються ще й дедалі складнішим та щільнішим поєднанням й переплетенням різноманітних методів правового регулювання у межах цих інститутів, де місце суто імперативних методів поступово знижується, зростає роль локального та договірного регулювання відповідних відносин тощо. Відповідно до цього, посилюються елементи приватно-правового

регулювання трудових правовідносин, що особливо яскраво проявляється на рівні інститутів трудового договору, оплати праці, часу роботи і відпочинку [288, с.15]. Зазначені тенденції виступають об'єктивним чинником подальшого ускладнення структури аналізованих основних інститутів індивідуального трудового права України.

Варто зазначити, що індивідуальне трудове право як підгалузь системи трудового права України опосередковує інститути трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку в межах переважно одного кодифікаційного акта, яким є КЗпП, хоча це не виключає плюралістичності джерел трудового права [368], в межах яких унормовуються суспільні відносини, охоплені предметною специфікацією згаданих трьох інститутів.

Втім, таке опосередкування засвідчує про надання законодавцем виняткової стабільності та упорядкованості саме цим інститутам, які набувають у межах КЗпП елементів правової визначеності й прогнозованості розвитку, наявності координаційних взаємозв'язків з іншими предметними і функціональними інститутами трудового права України.

Будучи закріпленим у КЗпП та інших нормативно-правових актах вищої юридичної сили України (законах), ці інститути виступають у ролі елементів каркасу всієї системи трудового права України, її «несучих конструкцій», об'єднуючи у своїй структурі ті елементи цієї галузі, без яких остання є неефективною, неповною, недієздатною.

За ознакою галузевої приналежності всі три інститути належать, безумовно, до традиційних галузевих інститутів трудового права України, про що, зокрема, свідчить їх усталене закріплення у тих кодифікаційних актах трудового законодавства, які упродовж ХХ – початку ХХІ століть діяли (діють) на теренах України.

Це, втім, не виключає можливості існування у структурі досліджуваних інститутів окремих позагалузевих «домішків», зокрема за рахунок включення певних елементів конституційно-правового, адміністративно-правового та

фінансово-правового регулювання до структури згаданих правових інститутів. Проте такі елементи, вочевидь, не відіграють визначальної ролі (за винятком елементів конституційно-правового регулювання), а мають, швидше, службовий, допоміжний характер.

За функціональною спрямованістю ці інститути слід визнати предметними інститутами індивідуального трудового права, оскільки вони спрямовані на правове регулювання конкретного виду трудових відносин, які в сукупності з іншими суспільними відносинами виступають у ролі предмета трудового права України як такого [121; 16]

Втім, наявність предметної правової природи цих трьох інститутів трудового права України не означає неможливості їх тісного зв'язку з функціональними інститутами трудового права. Скажімо, порушення умов трудового договору може тягнути як санкцію його дострокове припинення, порушення умов оплати праці обумовлює застосування санкцій до таких порушників тощо.

Все ж домінування в змістові цих інститутів «предметної» складової свідчить, на наш погляд, на те, що в даному разі ми маємо справу з базовими, системотвірними інститутами трудового права, окремі елементи яких зазнали внаслідок їх непересічної суспільної і державної ваги і значення навіть конституційної інституціоналізації (зокрема, умови трудового договору та оплати праці – у статті 43 Конституції України, інститут робочого часу та часу відпочинку – у статті 45 Конституції України [151]). На наш погляд, така системотвірність згаданих інститутів обумовлюється їх яскраво вираженою суб'єктною (персоноцентричною) природою: інституціоналізація відповідних комплексів норм трудового права уможливлена розростанням масиву саме трудових прав працівників, є, по суті, похідною від цих процесів. Трудове законодавство лише об'єктивізує (позитивізує) згадані суб'єктивні трудові права та забезпечує необхідний каркас правових норм

для їх належного урегулювання й диференціації залежно від виду трудової діяльності, специфіки трудової правосуб'єктності, істотних умов праці тощо.

За способом регулювання суспільних відносин вказані вище інститути трудового права належать до матеріальних, а за функціональною роллю у правовому регулюванні трудових відносин – належать до числа регулятивних.

Важливе значення для з'ясування спільних рис досліджуваних інститутів має також аналіз способу об'єктивізації їх у чинних нормативно-правових актах. Так, за формою свого закріплення зазначені інститути трудового права належать до числа таких, які, з одного боку, розміщені у структурі КЗпП, а, з другого боку, виходять за рамки КЗпП, будучи частково «розпорошені» в положеннях інших законодавчих актів (закони України «Про оплату праці», «Про відпустки» тощо). Завдяки такому закріпленню зазначені трудо-правові інститути, з позиції їх структурної характеристики, набувають розвиненого й завершеного вигляду [6; 101].

Інший аспект такої об'єктивізації полягає у наявності великої кількості підзаконних актів, якими визначаються ті чи інші елементи або особливості зазначених правових інститутів. Це загалом відображає своєрідність розвитку національного трудового законодавства України, неоднозначність підходів вітчизняного законодавця до упорядкування відповідного нормативного матеріалу та одночасно накреслює перспективи подальших законодавчих розробок у цьому напрямі.

Нарешті, третій аспект такої об'єктивізації полягає у щільному переплетенні правового регулювання трудового договору, робочого часу і часу відпочинку, а також оплати праці одночасно на трьох нормативних рівнях: на державному, колективно-договірному та індивідуально-договірному, які тісно взаємодіють між собою [63, с.66]. Динаміка такої взаємодії, що відображає змінення питомої ваги кожного з трьох складових

цієї взаємодії, обумовлює, разом з тим, і об'єктивну основу для тісного взаємозв'язку трьох досліджуваних інститутів трудового права України.

Водночас, на майбутнє можна прогнозувати доцільність та обґрунтованість консолідації наявного нормативного матеріалу щодо відповідних інститутів трудового права України (як трудового договору, так і оплати праці та часу роботи і часу відпочинку) у структурі нового Трудового кодексу України (з відповідним припиненням дії окремих спеціальних законів про оплату праці, про відпустки тощо). Лише за таких умов можна буде домогтися принципової відповідності між зазначеними інститутами трудового права і главами Трудового кодексу України як свого роду об'єктивної правової закономірності [112, с.84].

Отже, диференціація та інтеграція інститутів трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, по суті, забезпечує формування як більш дрібних внутрішньогалузевих утворень (субінститутів та одноелементних інститутів у структурі вищезгаданих основних інститутів індивідуального трудового права), так і більш складних комплексних утворень, якою, зокрема, є підгалузь індивідуального трудового права України в цілому.

Висновки до Розділу 1

На основі запропонованої позитивістської методології досягнуто ефективного інтегративного бачення предмету дослідження в дусі доктрини інтегрованого праворозуміння, яка ґрунтується на визнанні необхідності поєднання різних наукових підходів для осмислення складно структурованих правових феноменів, якими, зокрема, є інститути трудового права України в розрізі їх суспільно-історичного розвитку. Об'єктивною правовою основою для виокремлення інститутів трудового права є поширення на згадану галузь загальноправових закономірностей щодо її розчленування на складові

частини, якими і виступають інститути. З історичним розвитком трудового законодавства сформувалися традиційні, усталені правові інститути в трудовому праві - інститут трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, які є і високорозвинутими інститутами трудового права України. Ці інститути існують та взаємодіють на доктринальному, предметному, структурно-функціональному та інших правових рівнях. Будучи історично першопочатково сформованими у структурі трудового права України, ці інститути відрізняються складною будовою, комплексним характером, досить широкою сферою охоплення відповідних суспільних відносин, об'єктивізацією у законодавчих актах кодифікаційного характеру та переплетенням елементів цих інститутів між собою. Їм притаманний не довільний, а закономірний, глибоко (історико-генетично, структурно, функціонально та предметно) характер. Більше того, можна, напевно, твердити навіть про історичну та логічну похідність інститутів оплати праці та робочого часу і часу відпочинку від інституту трудового договору. Адже саме він уможлиблює (є умовою формування) правове регулювання робочого часу і часу відпочинку, а так само інституту оплати праці. Поза індивідуальними трудовими відносинами виникнення згаданих двох правових інститутів є неможливим.

Всебічне, комплексне пізнання основних закономірностей еволюції інститутів трудового права у контексті розвитку правової системи України на різних етапах її розвитку є неможливим без урахування суспільних, державотворчих, конкретно-історичних та інших умов становлення, розвитку та вдосконалення цих інститутів. Наукові джерела, у яких досліджено інститути трудового права можна умовно поділити на дорадянський (1800-1917), радянський (1917-1990) та сучасний (пострадянський) етапи(1991-2016), що в цілому відповідає загальній періодизаційній моделі розвитку трудового права України.

Характерною ознакою дорадянського періоду з обраної проблематики є те, що у цих роботах основну увагу приділено питанням звичаєвої регламентації трудової діяльності найманих працівників.

Розвиток радянської науки трудового права знаходився під виразним впливом комуністичної ідеології. Закономірно, що вирішення правових проблем трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку розглядалося поза існуванням ринкових відносин.

Якісно новий етап у вивченні обраної проблематики дослідження розпочався з проголошенням Україною державної незалежності в 1991 році, що стало об'єктивною передумовою для виокремлення нового етапу розвитку трудового законодавства України та одночасно – вагомим поштовхом для завершення процесу формування української школи трудового права та активізацією наукового дискурсу щодо осмислення витоків і закономірностей розвитку ключових трудо-правових інститутів. Зокрема, для пострадянської науки трудового права України актуальним завданням стала розробка принципово нової концепції інститутів трудового права та приведення інтерпретації їх змістовного наповнення, функцій, принципів, структури тощо у відповідність до вимог конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, актів Ради Європи та Європейського Союзу в контексті реалізації стратегічного курсу Української держави на європейську інтеграцію.

З точки зору історичного розвитку основних інститутів трудового права особливості та закономірності їх правового закріплення в Україні полягають в тому, що як наслідок подолання правового дуалізму в трудо-правовій сфері відбулася заміна домінування суспільства та його інститутів (передусім сільської громади, як головного осередку збереження, відтворення та трансляції елементів системи звичаєво-правового регулювання основних інститутів індивідуального трудового права України) на безумовне домінування держави, яка перейшла від реалізації принципів

«мовчазної згоди» з існуючими звичаєво-правовими засадами регулювання індивідуальних трудових відносин до активного, цілеспрямованого, планомірного й широкомасштабного втручання у їх правове регулювання на основі відповідних позаправових настанов (зокрема, панівної офіційної ідеології) з паралельним витісненням, а часом навіть жорстким «зламом» звичаєво-правових конструктів.

Запропоновано виділити наступні етапи розвитку законодавства України у сфері регулювання трудових відносин: 1) 1800-1860 – інститути трудового права регулюються звичаєвим правом;

2) 1861-1917 - період в який в трудо-правовій сфері відбувається заміна домінування суспільства та його інститутів (передусім сільської громади, як головного осередку збереження, відтворення та трансляції елементів системи звичаєво-правового регулювання основних інститутів індивідуального трудового права України) на домінування держави;

3) 1917- 1918 – закладення основ законодавчого забезпечення інститутів трудового права України. Було прийнято Закон «Про 8-ми годинний робочий день» де було визначено тривалість робочого часу, що становив 48 годин на тиждень та встановлено особливості найму жінок і неповнолітніх, регламентовано понаднормову і нічну працю.

4) 1918 – 1922 – час дії прийнятого в 1918 році КЗпП РСФРР (першого кодифікованого акту, дія якого була поширена і на територію України, який регулював трудові відносини);

5) 1922–1941 роки – період, протягом якого був чинний КЗпП УРСР 1922 року, що був більш ліберальним та дещо покращував становище працівників, порівняно з КЗпП РСФРР 1918 року;

6) 1941–1945 роки – період, що характеризується погіршенням становища працівників унаслідок воєнних дій у ході Другої світової війни;

7) 1945–1970 роки – поступове відновлення прав працівників у ході відбудовчого періоду та наступних років;

8) 1970–1991 роки – прийняття і дія Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та КЗпП УРСР (1971 рік), були закладені засади диференційованого підходу до правового регулювання трудових відносин, в основі якого лежало бачення пріоритетності військово-промислового комплексу та суміжних галузей економіки;

9) 1991-2016 - формування національного трудового права, трудове законодавство України розвивається під впливом доктрин та ідей поєднання приватно- та публічно-правових засад правового регулювання трудових відносин, лібералізації такого регулювання, утвердження засад виробничої солідарності, гуманізації трудових відносин, забезпечення соціальної справедливості, збалансованості інтересів працедавців та працівників, збереження і розвитку соціальних гарантій працюючих.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПРАВОВИХ ЗВИЧАЇВ НА ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ (XVIII – ПОЧАТОК XX СТОЛІТТЯ)

2.1. Правовий звичай як засіб регулювання трудових відносин: генеза та тенденції застосування

Як відомо, історія правової системи кожної держави бере свій початок із історії звичаєвого права, яке протягом багатьох віків відіграло провідну роль серед усіх джерел права, було істотним ферментом стабілізації суспільних відносин, додержання правопорядку, забезпечення законності й упорядкованості суспільних відносин. Зрештою, й генезис правової думки починається, зазвичай, з аналізу звичаєвої нормативної регуляції суспільних відносин, що на певному етапі розвитку суспільства виступає індикатором найважливіших проявів суспільних відносин.

Більше того, як свідчить історія, в Україні правовий звичай вважався основним джерелом права протягом століть [30, с.15], а еволюція правової системи як цілісності простежується у формах архаїчної, звичаєво-правової та сучасної інтегрованої національної правової систем [222, с.45]. Таким чином, звичаєвому праву належить визначальна роль у структуруванні еволюції правового регулювання суспільних відносин загалом, а, отже, і трудового права як галузевого прояву існування й структурування правової матерії зокрема. Адже «право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а містить й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем його розвитку» [298].

Як вагомий нормативний регулятор поведінки людей, звичай втілюється у повсякденне життя через всі історичні форми життєдіяльності

людей. Водночас, у звичаєвому праві знаходять своє відображення найважливіші аспекти культурного, політичного і соціально-економічного розвитку держави.

Тому, за умов кризи наявної системи форм позитивного права, її переобтяженості й нестабільності [340, с.13], що спостерігається нині в сучасній Україні, актуалізується звернення правової думки до аналізу генези трудового права України, яка значною мірою обумовила як специфіку його подальшого розвитку, так і інституціональної диференціації. Таке звернення також обумовлюється необхідністю подальшого «розширення рамок історико-теоретичних досліджень у напрямку всебічного вивчення фундаментального досвіду епохи тривалої еволюції та розвитку звичаєво-правових систем на додержавних і ранньодержавних стадіях еволюції суспільства та обґрунтування цього досвіду на високому рівні системних теоретичних узагальнень» [222, с.385].

Зрештою, сучасні науковці дійшли цілком закономірного висновку про те, що й саме «трудове право як система ідей, принципів поглядів на трудові відносини, взаємини працівників і роботодавців склалося раніше, ніж з'явилося трудове законодавство як таке; воно ґрунтувалося на звичаях і традиціях» [17, с.70].

Врахування звичаєво-правового компонента в генезі й розвитку основних інститутів трудового права України має не лише суто історичний, але й сучасний, актуальний для нашої правової системи вимір. Адже, за висновком І.Б. Ломакіної, «процес формування державно організованого права не може бути ніколи завершений, і одним з проявів його незавершеності виявляється народження нових звичаєво-правових форм як у публічно-правовій, так і в приватноправовій сферах, а також їх законодавче оформлення. Однак законодавче закріплення звичаєво-правових форм не означає, що сучасна система права отримала своє завершення. Її недосконалість породжує нові звичаї, які в свою чергу знову й знову

вплітаються у тканину сучасної правової практики, у тому числі і законодавчої» [191, с.4]. Зазначені міркування повною мірою стосуються і сфери сучасного трудового права, про що свідчать і сучасні наукові дослідження у цьому напрямі [371, с.69].

Відтак, однією з неодмінних умов для продуктивного розвитку, зокрема й досліджуваних інститутів трудового права України, є, на наш погляд, ґрунтовний науковий аналіз його витоків, які беруть свій початок, насамперед, саме із правових звичаїв. Тому коректне використання напрацьованих соціальним досвідом українського народу звичаїв та звичаєвого права спроможне відігравати суттєву роль у здійсненні усіх наявних правових форм діяльності держави - правотворчості, реалізації права, правозастосування і правоохорони [330, с.12].

Сьогодні можна з повним правом стверджувати, що у галузі досліджень проблем правового звичаю сформовано солідний корпус ґрунтовних та актуальних наукових розробок. Серед них варто, на наш погляд, назвати три групи робіт: 1) дослідження загальних питань теорії звичаєвого права (роботи С.В. Бошна, С.М. Васильєвої, О.А. Васянович, М.В. Гримич, Д.Г. Грязнова, А.В. Дашина, Х.М. Думанова, М.М. Жовтобрюха, А.С. Коновалової, Н.І. Кочетигової, Л.А. Кушинської, М.В. Лісіцина, І.Б. Ломакіної, О.В. Малої, Г.В. Мальцева, І.В. Міннікеса, О. Неліна, О.В. Прохачова, О.М. Стрілець, О.А. Титарчука, Н.Є. Толкачової, Я.В. Трофімова, І.Б. Усенка, Т.В. Шатковської, О.О. Шевченка та інші); 2) дослідження, присвячені аналізові ролі та місця правових звичаїв у правовому регулюванні власне трудових правовідносин (роботи О.О. Єршової, М.О. Жильцова, Л. Зрейка, В.О. Крижана, О.Т. Панасюка, О.О. Шаповал та інші); 3) історичні дослідження звичаєвого права, що так чи інакше висвітлюють проблематику трудових звичаїв Українського народу (роботи Б.С. Бачура, О. Вертія, В. Гецевича, М. Гладкого, Ю.Г. Гошка, М.В. Гримич, П. Дашкевича, О.С. Добрава, Н.М. Дуди, В. Завітневича, О.І. Івановської, М. Ілларіонова,

В. Камінського, А.Є. Кристера, Л.А. Кушинської, Ф.І. Леонтовича, Ю.П. Лободи, В.В. Малікова, Н.Є. Толкачової, П.П. Чубинського, І.С. Шаровкіна та інших).

Зокрема, в історичному розрізі найбільш плідними були дослідження звичаєвого права історичною школою права та представниками соціологічної юриспруденції [189; 203]. Натомість нині ґрунтовні наукові дослідження з цієї проблематики проводяться в межах переважно неklasичної правової парадигми, зокрема різноманітних концепцій правового плюралізму, юридичної антропології тощо.

Звичаєвим правом здебільшого в юридичній науці прийнято вважати таку систему прав і обов'язків соціальних суб'єктів, що формувалися у процесі спільної життєдіяльності, закріплених у свідомості як правові норми, обов'язковість дотримання яких ґрунтувалася на загальному переконанні у їх правильності та забезпечувалася впливом зовнішнього авторитету [263, с.32].

На сьогодні більшість теоретиків права стверджують, що звичаєвим правом є насамперед санкціонована державою сукупність загальнообов'язкових звичаїв (Д.А. Керімов, В.М. Хропанюк, В.Є. Чиркін та ін.). Відповідно, роль правового звичаю зводиться до джерела тієї чи іншої галузі права [226, с.4].

Водночас, протилежною наведеної є позиція, згідно з якою норми звичаєвого права склалися ще до утворення держави і охоронялися недержавними родоплемінними, релігійними) органами і структурами. Відтак, звичаєве право не завжди і не в усьому санкціонується державою та її органами [226, с.4].

Варто зауважити, що саме остання позиція дедалі більше утверджується в сучасній правовій думці. Правовий звичай, насамперед, ставав усталеним правилом поведінки у певній сфері правовідносин, а тоді міг (хоч і не обов'язково) санкціонуватися державою. Це відбувалось у трьох

основних формах: за мовчазної згоди держави, застосування звичаєво-правових норм у судах, а також санкціонування у законодавстві [13, с.32].

Ж.-Л. Бержель визначає юридичний звичай як юридичне правило, що впливає із загального та сталого досвіду людей. Він, зокрема, ґрунтується на великій кількості прецедентів і на часі, які закріплюють «консенсус» всередині соціальної групи чи суспільства. Відтак, юридичний звичай зберігається, допоки існує консенсус щодо його дотримання [15, с.200].

На думку Г.Ф. Шершеневича, доцільно розглядати три ознаки звичаєво-правової норми: 1) звичай має бути заснований на усвідомленні його необхідності як правила поведінки, на переконанні, що слід вчиняти неодмінно так, а не інакше в інтересах спільного проживання; 2) неодноразовість використання звичаю (причому кількість його повторень визначити точно неможливо), “більша одноманітність у застосуванні правила знижує вимогу багаторазовості, і, навпаки, чим з більшими видозмінами воно повторюється, тим більше випадків потрібно, щоб переконатися у справжньому змісті звичаю й у відповідності його суспільній свідомості”; 3) зміст звичаєвого правила не повинен суперечити моралі [371, с.68-69].

З точки зору Ю.П. Лободи, звичаєве право держава санкціонує у такі способи: 1) держава, з тих чи інших причин, допускає застосування норм звичаєвого права, в тому числі і відповідних заходів соціального примусу, у громадах та інших соціальних спільнотах, не визнаючи, в разі зіткнення з першою правовою підсистемою, його правового значення; 2) держава визнає правове значення звичаєвого права, його норм, процедур та наслідків їх застосування самими громадами, однак не втручається у застосування його норм, зокрема силою державного примусу; 3) держава забезпечує застосування норм звичаєвого права всією своєю організаційною, виховною та примусовою діяльністю, внаслідок чого звичаєве право перетворюється на правовий звичай. Усі три ступені "юридизації" звичаєвого права можуть співіснувати в межах однієї конкретно-історичної правової системи. Відтак,

за висновком науковця, «протиставлення "звичаєве право - писане право" відбувається по лінії протиставлення "держава - суспільство", і саме у такому розрізі ми вбачаємо дотримання принципу конкретно-історичного аналізу правової реальності. Звичаєво-правова культура народу містить у собі набагато глибший план його етнічного буття, ніж державна влада, обмежена правовою традицією» [190, с.90]. Натомість М.В. Лісіцин вважає, що слід виокремлювати законодавче, правозастосовне та мовчазне санкціонування державою правових звичаїв [189, с.14], а О.А. Васянович виокремлює п'ять основних суб'єктів санкціонування правових звичаїв: держава як основний суб'єкт санкціонування; органи державної влади: законодавчі, виконавчі та судові; сторони договору; недержавні організації; держави як суб'єкти міжнародного права [30, с.9].

На нашу думку, звичай – це відпрацьоване в ході вирішення життєвих ситуацій неписане правило (чи їх сукупність), що має, передусім, морально-етичне підґрунтя. З розвитком суспільних відносин, виникненням нових сфер життєдіяльності суспільства виникають як писані, так і неписані правові норми, спрямовані на уникнення суспільних протиріч.

Найбільш слушною з цього приводу видається думка М.С. Грушевського, який пов'язував народження звичаєвого права і моралі із зародженням звичаю, тобто розумінням того, що дозволено і що неприпустимо. Він вказує на те, що різниця між правом і звичаєм полягає, головним чином, у механізмі впровадження їх у життя.

Сучасне уявлення про причини виникнення звичаєвого права розглянув у своєму дисертаційному дослідженні М.М. Жовтобрюх. Він зазначив, що воно є специфічним соціально-юридичним явищем, обумовленим природою соціального буття людини. Як регулятор поведінки, воно репрезентується через повсякденне життя людей та всі історичні форми життєдіяльності. Воно визначається як форма права, сукупність правових звичаїв, тобто загальних правил поведінки, що діють у межах певної спільноти стосовно

всіх її членів, які об'єднані змістом цих правил, усвідомлюються як правомірні і обов'язкові, відповідають і безпосередньо ґрунтуються на принципах природного права, виступають як результат тривалої, однакової і постійної практики вирішення правових ситуацій, що виникають на основі типових відносин у практичному житті людей, забезпечуються соціальною санкцією та можуть мати захист з боку державних органів влади та суду. Звичаєве право являє собою здатність суспільства визнавати і встановлювати певний обсяг прав та обов'язків, що є необхідним для нормального відтворення певних видів соціальних відношень [96, с.14].

Звичаєве право, що виникло внаслідок об'єктивних причин, починає активно взаємодіяти із суспільством і ним обумовлюватися. Суспільство детермінує зміст права, вирішальним чином впливає на його розвиток.

Українські правові звичаї беруть свій початок здебільшого з дохристиянських часів, що упродовж віків злилися з християнськими звичаями, розглянуті дисертантом як дотримання православних свят та формування на їх основі моральних норм та обрядами, що визначені дисертантом урочистою атрибутикою, або супроводом звичаю в одну гармонійну цілість.

Сучасні українські дослідники відносять витoki правового регулювання трудових відносин до часів існування Розширеної редакції Руської правди, яка регулювала відповідні правовідносини ще починаючи з часів Київської Русі і продовжувала діяти на українських землях у складі Великого князівства Литовського, а згодом – з 1721 року – і Російської імперії. Переважно в цьому документі були акумульовані якраз норми звичаєвого права, які традиційно діяли в Україні протягом XII – XVIII століть [248, с.51]. До цієї позиції приєднується і низка зарубіжних учених [3; 11; 137].

Прообраз трудового договору – договір особистого найму в Київській Русі оформлявся шляхом «запису». Якщо письмового договору не було,

закон дозволяв найманим робітникам вимагати свій заробіток шляхом так званого «закличу», тобто публічного оголошення своїх вимог на торгу. Найманий робітник, уклавши договір з господарем на визначений строк, міг піти від нього й раніше спливу строку, одержавши плату відповідно до фактично пропрацьованого часу [247, с.52].

На думку В.М. Гураш, з XIII століття для України слід відзначити договірне регулювання найму праці, коли характерним способом укладання договору найму є акт «комендації», що передбачав передання незалежності за урочистих умов (особа, що наймається на роботу вкладає свої руки в руки господаря, який у вигляді відплати передавав їй будь-яку реальну або символічну річ). При цьому об'єктом правового регулювання праці стає сама особа, яка передає себе під владу господаря, яка не обмежувалася. Господар в таких відносинах мав повну владу над працівником, а держава не втручалась у відносини між ними [81, с.41].

Посилання на оплату праці згідно з договором найму праці також можна знайти і в чинних на українських землях Статутах Великого князівства Литовського, зокрема перших двох, прийнятих відповідно у 1529 та 1566 роках. Зокрема, відповідно до статті 7 розділу 11 Статуту 1529 року, що мав назву «Про зарахування закупам суми в рахунок боргу за відпрацьованих час», якщо хто-небудь узяв у закуп селянина або селянку і не домовився з ними про розмір присівку (прибавка до грошової плати селянину у вигляді врожаю, який він збирав) або про те, за яку суму буде зараховуватись кожен рік роботи, то з належної суми грошей має бути вираховано селянину 15 грошей за рік, а жінці – 10 грошей» [247, с.52].

Як слушно відзначають автори академічної «Історії українського селянства», мірою зростання державної централізації у Великому князівстві Литовському, в ході якої відбулася не лише уніфікація місцевих звичаїв, а й нарощування потужності загальнодержавного права (зокрема, через Литовські статuti), «поле застосування традиційного для селянства

звичаєвого права дедалі звужувалося. Частина активно використовуваних (живих) звичаїв, що вибудувались у чітку систему норм, була кодифікована загальнодержавним законодавством». Проте переважна більшість правових звичаїв усе ж побутувала в тогочасній Україні у вигляді неписаних норм, регулюючи практично всі сторони селянського життя, і трудові відносини насамперед [128, с.95-96]. Відтак, звичаєве право мало «силу чинного закону, живого і вічно рухливого» [128, с.102].

Як відомо, функціонування звичаєвого права в Україні, у тому числі і в сфері трудових відносин, мало свою специфіку, обумовлену, зокрема, тим, що через низку історичних причин українська нація втратила протягом XIV – XVIII століть свою державність, а спроби її творення мали дискретний характер і з різних причин не мали тривкого успіху. Специфіка функціонування українського звичаєвого права пояснюється тим, що воно, за таких умов, виступало не тільки правовим регулятором людської поведінки, а й формою духовності українського суспільства, засадничим принципом взаємодопомоги, спільної відповідальності за результати праці та втілювало передусім первинність моральних критеріїв оцінки трудової діяльності члена громади як своєрідного віддзеркалення їх корінних інтересів, ідеалів, характерних рис ментальності тощо [96, с. 15].

Варто підкреслити, що в Україні протягом XVIII століття у структурі правового регулювання трудових відносин поєднувалися елементи звичаєвого права, міського (магдебурзького) права [147, с.197], права Литовсько-Польської держави, права Гетьманської держави, адміністративні акти уряду Російської імперії (в Західній Україні – Австро-Угорщини [154, с.62]). Значна частина цього нормативного масиву враховувала передусім звичаєво-правові засади правового регулювання таких відносин. Відтак, звичаєво-правове регулювання трудових відносин у тогочасній Україні щільно перепліталось з іншими нормативними системами правової регуляції

та «істотно модифікувалося стосовно конкретних історичних обставин» [128, с.281].

Поступово ж, мірою інтеграції українських земель до імперських політико-адміністративних утворень елементи польсько-литовського та українсько-гетьманського права зазнавали нівелювання за рахунок поширення сфери дії імперського законодавства на відповідних українських землях, витіснялися на периферію правозастосування. Поступово відбувалася неухильна рецепція іноземних (російських на теренах підросійської України та австро-угорських – в Західній Україні) правових регуляторів у сфері функціонування індивідуальних трудових відносин та відповідне пристосування традиційного аграрного українського суспільства до цих регуляторів.

Як показує історичний досвід, нетривалість і слабкість саме національних інституцій централізованої державної влади зумовили перевагу звичаєвого правового регулювання індивідуальних трудових відносин упродовж XVII-XVIII століть. Лише остаточний перехід українських земель до складу централізованих держав (Російської та Австро-Угорської імперій) спонукав до поступової заміни звичаєво-правового регулювання індивідуально-трудова відносин централізованим правовим регулюванням позитивного характеру (у формі законодавчих актів), хоч і не повною мірою заступив звичаєво-правове. Натомість останнє, як звичне, досить міцно вкорінилося у тих шарах народної правосвідомості, які повільніше і меншою мірою піддавалися модернізаційним впливам, тобто переважно в умовах існування аграрного укладу.

Разом з тим, сфера нормативно-правового регулювання набула розширення за рахунок включення до неї відносин вільнонайманої праці у промисловості, у зв'язку з виникненням і поширенням промислового сектору економіки та переходом українського суспільства від аграрної до індустріальної стадії розвитку, що розпочалася ще у XVIII столітті [82].

У зв'язку з цим можна зафіксувати тенденцію до поступового збільшення чисельності суб'єктів трудово-правових відносин, елементи статусу яких регулюються в рамках трьох основних інститутів індивідуального трудового права (трудоного договору, часу праці і часу відпочинку, а також оплати праці), а також урізноманітнення джерел правового регулювання відповідних правовідносин, які щільно взаємодіяли у правовій системі держав, у межах яких знаходилися українські землі, на засадах субсидіарності.

За умов відсутності власної державності в Україні другої половини XVIII та упродовж XIX століття інструменти звичаєвого трудового права, особливо в умовах українського села, відігравали роль своєрідних компенсаторних і консервуючих попередні суспільні практики механізмів, які мали відтворювати й стабілізувати правове регулювання трудових відносин переважно категорії вільнонайманих працівників на селі поза інституціалізованими правовими регуляторами (переважно кристалізованими у чіткі законодавчі форми).

Водночас політико-адміністративна та економічна інтеграція українських земель до складу централізованих імперських утворень у XVIII-XIX століттях зумовила поступове поєднання позитивного правового регулювання окремих елементів індивідуальних трудових відносин із їх звичаєво-правовим регламентуванням.

Варто, щоправда, зауважити, що комплекс звичаєво-правового регулювання трудових відносин не мав уніфікованого (всезагального) характеру стосовно суб'єктів права, оскільки якщо й поширював на досить значні групи суспільства протягом XVIII – першої половини XIX століття, сковані становими пережитками та кріпосницьким укладом, проте ґрунтувався на запереченні наявності вільнонайманої праці у кріпосних селян [128, с.321; 356].

Водночас поява перших законодавчих актів стосовно регламентації вищезначених відносин безпосередньо стосувалася лише фабрично-заводського сектору, в якому переважала саме вільнонаймана праця. Початок його формування датується у сучасній науці саме XVIII століттям [82, с.160].

Варто відзначити, що до 1860-х років українці Наддніпрянщини вже були позбавлені тієї, хоча й надто скупі, але все-таки волі, яку мали, приміром, ще на початку XVIII століття. Саме тому життєдіяльність кількох поколінь рільників тривала ніби поза загальносупільними тенденціями – модернізацією економіки та соціальної сфери, реформуванням політико-правової системи тощо. Водночас, такі явища, як перманентне погіршення економічного становища, низький рівень добробуту, спричинені значним зменшенням подвірного забезпечення ґрунтами, недородами, голодуваннями (інколи навіть на межі жебрування), зберігали імперативність прожиткового мінімуму для переважної більшості тогочасного українського селянства. За таких умов традиційний уклад, як історично стійкий життєвий абсолют, виразно виявляв свій “консервативний” характер [269, с.28].

З огляду на це, звичаєво-правове регулювання індивідуально-трудоових відносин переважно концентрувалося в селі, зумовлюючи порівняно низьку динаміку зміни як відповідних правових регуляторів, так і самих урегульованих ними відносин.

Сам розвиток звичаєвого права в Україні був історично пов’язаний із сільською громадою, яка виконувала в аграрному суспільстві роль центрального соціально-господарського інституту, відтворювалася «як адміністративна, господарська і церковна одиниця та як соціокультурна спільнота. Це саморегульований соціальний організм, здатний змінювати свої зовнішні форми та функції і пристосовуватися до різних умов» [72, с.187]. Сільська громада, зазвичай, була «окремою господарською і суспільною ланкою, а для самого селянина – визначальною формою буття. Це той світ, де він почувався сам собою, хазяїном долі». Тому аж до початку

XX століття «селяни у господарському і побутовому сенсі продовжували перебувати здебільшого у великій залежності від неписаних законів і звичаїв громади» [270, с.67].

Водночас сільська громада активно втручалася в поточне регулювання трудових відносин усередині громади на основі усталених трудо-правових звичаїв [128, с.379]. Скасування кріпацтва в Російській імперії 1861 року та подальші кроки російського імперського уряду сприяли консервації ролі української громади в такому регулюванні, що так само сприяло стабілізації звичаєво-правових форм регламентації сільської праці, а також чітко протиставило сільський (аграрний) уклад міському. Не розуміючи сутності інспірованих ззовні модернізаційних перетворень уряду, українське селянство пореформеного періоду було також нездатне адекватно на них реагувати і відповідало подальшою консервацією традиційних правил звичаєвого регулювання трудових відносин [269, с.53].

Як слушно зауважує Ю.П. Присяжнюк, в тогочасній Україні «визначальним ментальним імперативом селян був традиціоналізм» [269, с.28]. Тому закономірно, що звичаєвому праву України був органічно притаманний консерватизм, це підтверджує існування протягом тривалого часу трудових звичаїв та прихильності Українського народу до них. Звичаєве право було спрямоване на регулювання трудових відносин на засадах насамперед консерватизму і традиціоналізму. Таке регулювання суттєво посприяло збереженню значного шару архаїчних елементів звичаєво-правового регулювання трудових відносин, які, щоправда, вирізнялися певними локальними особливостями, обумовленими специфікою історичного розвитку окремих регіонів, природними й географічними умовами та етнокультурними контактами [128, с.349].

При цьому істотною ознакою трудових звичаїв був індивідуалізм, який свідчив про те, що в різних місцевостях та громадах була вироблена власна звичаєва система, оздоблена для полегшення сприйняття і виконання

яскравою й унікальною обрядовістю та фольклором.

Водночас, важливою особливістю звичаєвого права в Україні було те, що його норми стабільно й досить тривалий час сприймалися загалом як справедливі, правильні, такі, які відповідали уявленням людей щодо вимоги моральності й моралі. Тому з цими нормами змушені були рахуватися всі суб'єкти здійснення державної влади. Зазвичай, вони не наважувалися відмовити у санкціонуванні старих правових звичаїв, тим самим підносячи їх до рівня джерел права.

Вивчення узагальнюючих праць з проблем звичаєвого права дає нам підстави сформулювати власне тлумачення останнього. Під звичаєвим правом, на нашу думку, слід розуміти комплекс часто неформалізованих і неінституціоналізованих правил поведінки та взаємодії людей, який переважно не зафіксований на державному рівні і може не охоронятися державою та її органами, в той же час нею і не забороняється, має стале укорінення у буденній (повсякденній) суспільній свідомості, карається осудом з боку суспільства; держава може надати йому рекомендаційний характер для застосування за наявності прогалин у праві.

Наведені міркування є вихідними також і для того, щоб перейти до характеристики власне звичаїв трудового права, або трудо-правових звичаїв України, адже «звичаєве право є складовою частиною історії регулювання трудових відносин, а це означає й історії трудового права» [251, с.62]. Як визнав у цьому зв'язку О.М. Ярошенко, «звичаї в трудовому праві України – це вже реальність і вони ефективно функціонують. В умовах наявності в ньому прогалин сформована звичаєво-правова норма є благом. Позитивний досвід, яким би незначним він нам не здавався, за повної відсутності негативного є серйозним аргументом на користь застосування звичаїв» [371, с.76].

Такий сучасний підхід до тлумачення ролі трудо-правових звичаїв уможлиблюється попереднім визнанням різноджерельності

(плюралістичності) джерел і форм трудового права [157, с.6], а так само обумовлюється визнанням неможливості ототожнення трудового права з трудовим законодавством. Відтак, є підстави розцінювати трудо-правові звичаї як об'єктивно існуючу форму трудового права, а не сприймати його виключно крізь призму архаїчної, віджилої форми трудового права [94, с.23].

Суттєво уточнює розуміння трудо-правового звичаю В.О. Крижан. На його думку, трудовий звичай – це правило поведінки, що склалося і широко застосовується в галузі трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, не передбачене нормативними правовими актами, не залежить від того, чи зафіксоване воно в якомусь юридичному документі, володіє чітко визначеним змістом, а також санкціоноване державою в якості правового. Їх формування триває протягом певного часу, в ході чого можна виокремити дві основні стадії: 1) формування звичаєвого правила; 2) виникнення у нього такої риси, як юридична обов'язковість (*opinio juris*) [169, с.7; 20].

Розкриваючи питання характеристики національного звичаєво-трудоного права України XVIII – початку XX століття, перш за все, слід зазначити, що йому притаманна яскрава обрядовість. Якщо правовий звичай сприймається як соціальна норма, що закріпилася в результаті неодноразового застосування, то ритуал і обряд – це, у правовому розумінні, суто церемоніальні дієства та процедури, які символізують об'єктивність права і правової системи [250, с.84].

Не будучи елементами трудо-правових звичаїв, обряди в сукупності з останніми складали механізм нормативної регламентації трудових відносин. Власне, саме поєднання трудового звичаю і обряду утворило окремий та унікальний український світогляд, в основу якого була закладена велика пошана праці, потреба ладу та порядку в усьому. Саме з праці на землі та бажання підтримувати і збільшувати її родючість виросло прагнення пізнавати процеси, які відбуваються в природі, відпрацювати механізм

врегулювання цих процесів за допомогою трудо-правового звичаю.

Специфікою національних трудових звичаїв, на думку О. Івановської, були принципи взаємодопомоги, спільної відповідальності за результати праці, а також первинність суто моральних критеріїв оцінки трудової діяльності члена громади [110, с.45].

На нашу думку, в основу характеристики звичаєвого трудового права України має бути покладений принцип класифікації трудових звичаїв за економіко-договірним критерієм, соціальною належністю, критерієм часової диференціації звичаїв, географічним критерієм та за віковими і статевими ознаками тощо.

Переходячи до висвітлення питання історико-правових аспектів функціонування трудових звичаїв в Україні XVIII - початку XX століття, зауважимо, що, на наш погляд, влучною є теза О. Малиновського, зроблена у ході експедиції під час вивчення звичаєвого права: «что город, то норы; что деревня, то обычай» [206, с.7].

Таким чином, можна зробити попередній висновок не лише про усталеність трудо-правових звичаїв в Україні, але і про їх суттєву різноманітність, їхню відмінність один від одного залежно від географічних, етнокультурних, релігійних, мовних особливостей тощо. Це досить яскраво виявляється, зокрема, під час наукового дослідження особливостей звичаєво-правового регулювання найманої праці в Україні періоду XVIII — початку XX століття.

2.2. Соціальний аспект звичаєвого регулювання найманої праці в Україні у XVIII - початку XX століття

Загалом періодові XVIII - початку XX століття в історії України була притаманна суттєва активізація заробітчанського руху як на селі, так і в місті. Під особистим наймом у цей період українці розуміли надання права

користування особистою працею за певну плату іншій особі - найматися, на думку народу, було все одно, що продатися. Договори про послуги або роботу укладалися словесно, письмово, іноді за договірним листом. Останній мав місце більшою частиною при організаційному наборі [141].

Поширеними видами трудового найму в українському селі були зажин та замолот. Угоди про найм, в основі яких був зажин, укладалися завчасно з найбільш бідним селянством. При цьому селянин повинен за декілька місяців бути готовим до праці, а саме: залишатися на місці жнив. Така праця носила певний ризик, адже селянин міг залишитися без роботи в разі посухи, пограбування та в разі стихійних лих. Такі угоди мали вигляд «правової кабали» для найманої особи, яка в силу об'єктивних причин змушена продавати свою робочу силу. Стосовно угод із жінцями, то вони мали характер взаємних прав та обов'язків. Ці угоди укладалися у жнива і наймана особа бачила обсяг своєї роботи. Наймані працівники зобов'язувалися допомагати господарю у всіляких роботах: чоловіки косити траву, молотити хліб, перевозили копи тощо, жінки - поралися на городі, у дворі по господарству тощо, що в подальшому отримало назву «басаринки». У сучасному праві її можна порівняти з трудовим договором, якому передують випробувальний термін. Цілі села у період жнив залишалися порожніми, оскільки доросле населення ватагами вирушало у хлібні місця «шукати хліба, зажинати снопи» [206, с.7].

Крім осіб, які наймалися на жнива тимчасово й випадково, існував цілий розряд жнивників – спеціалістів, для яких жнива були основним промислом, головним засобом для існування. Такі спеціалісти часто ставали у жнивники цілими сім'ями, причому жінки жали серпами, чоловіки - косами. Вони намагалися завчасно домовитися із господарем про роботу, доки вона не була перехоплена іншими.

Існував звичай домовлятися про жнивницьку роботу ще до Великодня, під час Великого посту. Жнивники як під час жнив, так і при відбуванні

басаринків, харчувалися разом із господарем; інколи одні й ті ж самі робітники наймалися до одного господаря на роботу по 15-20 років поспіль, і це носило характер постійної трудової угоди.

Тим часом зажнивникам не прийнято було відпускати харчів, і вони працювали «зі своїм хлібом і водою». Їм давали «менший сніп», тобто меншу частку продуктивної винагороди, але за те не обтяжували басаринками, тобто відробітком. У господарів же навпаки: зажнивника годували і давали «більший сніп», за те їх навантажували непомірними відробітками у вигляді «послухань» на весну, літо і осінь, тому зажнивники говорили: «одне слово - робили од снігу до снігу» [110, с.151]. В обох випадках працівник знаходився в нерівних відносинах із господарем. Найняті жниці жали за звичайний врожай за третій, рідко за четвертий сніп; а в рясний врожай господар давав і половину всього врожаю.

Угода із женцями звичайно була тоді, коли хліб вже поспівав остаточно, що передбачало реальне виконання угоди. До цих умов завжди входили такі зобов'язання: під час жнив господар зобов'язаний годувати та поїти за свій рахунок, а жнець зобов'язаний за умовний сніп зняти з коріння та укласти за вказівкою господаря. Зі своєю частиною «сніповик» [264, с.137], так називали таких женців, міг вчиняти на свій розсуд; якщо сніповик жив далеко від місця жнив, то господар давав у себе місце снопам, заробленим женцями; тут же він їх і змолочував, продавав на місці солону, а по закінченню роботи хліб у зерні віз додому.

Сторонами в договорі особистого найму могли виступати не тільки особи, а й громада. Це свідчить про те, що тогочасні трудові договори мали не тільки двосторонній характер, а й багатосторонній (трьохсторонній). Яскравим прикладом цьому слугував найм пастуха, де однією стороною виступала ціла громада, справою якої була організація випасу худоби у весняно-літній період. Термін найму тут був чітко визначений: «з весняного Юрія, який вважався покровителем скотарства і хліборобства, до самих білих

мух», а «снігу не буде, то й до загонів, тобто 14 листопада, пропасе» [243, с.76].

Звичаєво-трудова регламентація скотарських звичаїв найбільш була розвинена в Карпатському та Прикарпатському регіонах України, які на той час хоча й перебували у складі Австро-Угорщини, були заселені переважно українцями. Тому особливої уваги потребує аналіз трудо-правових звичаїв в умовах відгінного полонинного господарства.

Його організатором виступав орендар, в окремих випадках - власник, котрого називали депутатом, а на буковинській Гуцульщині - завідцею, ліверантом. Депутата обирала громада. Він укладав угоду на оренду полонини з її власником, називав суму внеску за випас з кожного господаря, залежно від кількості худоби, наймав пастухів на різні роботи, встановлював черговість відправлення тваринницьких продуктів із полонини окремим господарям, контролював функціонування всіх ланок полонинського господарства: випас, доїння, стриження, переробку молока і вовни, «ветеринарний» догляд за тваринами, охорону загінок від вовків, харчування пастухів на чолі з їх ватажком. Цим забезпечувалися санітарно-гігієнічні умови праці. Восени депутат проводив остаточний розрахунок з усіма полонинськими помічниками - вівчарями, бовчарами, короварями, вакарями, котрі випасали велику худобу маржинку, телятниками, волярами, маєрками, які доїли корів, та з іншими робітниками [209, с.121].

У низинних лісостепових місцевостях традицією став нічний випас коней. Після робочого дня парубки та підпарубки виганяли коней на кращі лугові громадські пасовища, що часто знаходилися неподалік лісу. Розводили вогонь і підтримували його впродовж недовгої літної ночі. Звечора хлопці варили куліш [209, с.122].

На всій території України були поширені сусідські трудові взаємовідносини з черговості випасу худоби, тобто без постійного пастуха «на очерідь», або «на ряд» [131, с.14]. Для такого виду звичаєвих трудових

відносин було характерним, що сусіди-господарі, переважно з одного кутка, домовлялися між собою про черговий випас худоби. Умовами договору було наступне: за одну корову відпасували один день, за теля - 0,5 дня, за вола - 2-3 дні на тиждень. До обов'язку господарів входило виготовлення спеціальної палиці, яку називали «рваш» [131, с.17]. Ця палиця повинна була передаватися від хати до хати, відповідно до черги випасу худоби. Символічну палицю можна порівняти із сучасним графіком робочого часу. На відміну від останнього палиця носила характер не матеріальної, а моральної відповідальності.

Формою колективних трудових зобов'язань селян у XVIII - XIX століттях виступали трудові кооперації під час особливо важливих господарських робіт. Нестача тяглової сили у господарствах була поширеним явищем; про тих, хто мав змогу обробити землю власними силами, говорили: «Добре йому, має чотирьох добрих волів, з весни до зими плугом коває серед полів» [264, с.135]. Це зумовило появу звичаю колективної взаємодопомоги селян - супряги, тобто спільного запрягання худоби. Це було класичним прикладом землеробських економічних звичаїв, вона застосовувалась у межах одного села. Суть супряги полягала в тому, що сусіди допомагають один одному в обробітку землі, спільно впрягаючи своїх волів і коней у плуг. Поява перших супряжних спілок була зумовлена багатьма чинниками: складністю обробки цілинних земель силами одного господарства; особливостями конструкції українського плуга і традиційної волової упряжки, які потребували кількох чоловіків і не менше трьох пар волів. Домовившись між собою, селяни працювали так: у того, хто мав дві пари волів - орали дві частини землі, а хто мав одну пару - то орали третю частину. Такий вид трудової кооперації називався «супряжка» [84, с.543].

У формі усного договору укладалася так звана супряга, здебільшого це відбувалося між родичами, кумами, близькими сусідами. За таким договором було окреслено участь «супряжників», тобто яким знаряддям буде

здійсна робота: плугом, волами, в ролі плугатаря чи погонича, черговість оранки, умови забезпечення працівників харчуванням, догляду худоби, ремонту плуга. У разі неоднакового внеска «супряжників» здійснювалася компесанція затраченої роботи чи знаряддя.

Звичаї супряги проіснували аж до 20-30 років ХХ століття. Сам факт існування таких форм кооперації свідчить, що звичайні люди були здатні згуртуватись заради взаємодопомоги.

Характерною особливістю трудо-правових звичаїв в Україні були толоки. Витоки цього звичаю пов'язані з появою осередків відособленої власності й перетворення первісної громади на родинну [185, с.28]. Толока містила риси трудового свята, змагання у вправності, супроводжувалася жартами та певними обрядами, гаданнями. Разом з тим, спільна праця сприяла демонстрації працьовитості, вмінь, хисту, витривалості, тобто саме тих рис, які цінувалися селянами [128, с.146].

Національне звичаєве право було покликане відстоювати інтереси малозахищених верств населення, до яких належали: вдови, сироти, каліки. Для них толока проводилася саме як допомога і дуже часто з ініціативи сусідів чи сусідок.

Нарешті, толока як форма взаємодопомоги, використовувалася під час обмолоту зернових молотарками, коли потрібно було близько 20 робітників.

Така організація праці дозволяла раціонально використати колективні трудові сили. На громаду покладалися обов'язки забезпечення трудової дисципліни; порушенням трудової етики вважалися лінь, пияцтво, лайка, суперечки та бійки під час колективної праці – що характеризувалося громадським осудом.

Звичаї колективної взаємодопомоги побутували і в середовищі ремісників та промисловців. Так, на Слобожанщині й Поділлі існували «спайки» – об'єднання пасічників у спілки, при вступі до яких вносили свою пайку: пасічники спільно транспортували вулики на медоноси та доглядали

за ними. На Поліссі організували «братчини» - об'єднання односельців-пасічників; почергово вівся нагляд за вуликами, добуті щільники під час викачування меду розподілялися порівну [77, с.379]. Різновидом толоки було косіння, молотьба хліба за участю приблизно 5 осіб.

У ХІХ столітті набули поширення такі види толоки: будівництво шкіл, доріг, мостів, випас худоби громадою. Такі види договірних зобов'язань укладалися спільно сільською громадою на сільському сході або у сільському правлінні. Існував також звичай толок «на церкву», тобто на будівництво, облаштування церкви, прибирання церковного подвір'я, допомога священикам у їхньому господарстві. Окрім толок на Поділлі аж до початку ХХ століття побутували так звані жіночі «поневільні» [134, с.101], суть яких зводилася до того, що до сусідки, в якій не вродили коноплі, збиралися жінки громади і приносили по кілька жмутків прядива та пасу, з яких усі разом пряли пряжу.

Допомагати один одному, в разі потреби, вважалося обов'язком для кожного селянина, особливо після будь-якого нещасного випадку. Так, зокрема за умови пожежі погорільцю перевозили ліс, дарували соломі, хліб, домашнє начиння. Все це робилося без винагороди з боку постраждалого.

Допомоги були і за покликом. Така допомога називалась тоді «працею за могорич» і складалась з того, що в святковий день селянин запрошував бажаних працювати у нього за могорич; відмови були рідко. До цієї роботи готувалися завчасно: готували до цієї події сніданок, обід, полудень, вечеря, а головне запасалися горілкою.

Звичаєво-правові особливості, що належать до царини трудових правовідносин, мала праця молебників, псалтирників, які ходили по селах читання на похоронах, а також священнослужителів, які відправляли на похоронах служби. При укладанні угод з ними здійснювалося забезпечення оплатних зобов'язань: «Родись, хрестить, помирай, а все грошики подай» [177, с.19]. У деяких селах укладається спільна угода, громадський договір

прихожан із священнослужителем: пропонувалася оплата, яку громада зможе забезпечити за різні види відправ. Відомо, що й на сучасному етапі тривають жваві дискусії про трудові відносини в релігійних організаціях, які законодавчо не унормовані.

Існували також обряди на посвячення у гончарі, мечники, кушніри, що імітували своєрідний допуск до роботи. Знахарство і цілительство як галузь народної медицини, найбільш близькі було до циклічності природи, тому спеціальні обряди не могли виконуватись у будь-який час, а суворо дотримувалися календарних свят. Зокрема, у травні санкціонуючим святом для цілительства був день Симона Зилота, відзначання якого зберегло, на думку В. Лазуренка виразні язичницькі традиції [177, с.41].

У XVIII-XIX століттях, коли міста почали відігравати вагому роль у соціально-економічному і культурному розвитку України, сформувалися трудо-правові звичаї цеховиків. Ремісничі цехи об'єднували як чоловіків, так і жінок, проте цехи поділялися за статтю. Зарахування до членів цеху мало важливе значення. Наприклад, як зазначає О. Івановська, ремісники, які не вступали до цеху, належали до особливого позацехового прошарку працівників - так званих партачів, з появою яких цехові громади почали відстоювати своє право на працю [110, с.76].

Трудова дисципліна в цеху базувалась на давніх звичаєвих традиціях та магічних ритуалах, у яких прослідковувалися звернення до потаємного світогляду людей.

Важливе значення мало засвоєння кандидатом у майстри норм трудової поведінки, знання звичаїв цехового братства. Це мали підтвердити товариші по цеху, які свідчили про дотримання моральних норм протягом навчання та роботи у підмайстрах. Завершальний етап цехової ініціації супроводжувався урочистим входженням майбутнього майстра до цехової світлиці і читанням молитви дванадцять разів. У деяких ремісничих громадах для обрахунку кількості прочитаних молитов призначався так званий лічильник. Як відомо,

протягом ХІХ - на початку ХХ століття в Україні загострилося становище малоземельних і безземельних селян у сфері найманої праці, що зумовило появу нових трудових звичаїв. Нові звичаї набули характеру прямого стягнення з селян, з'явилися в численних додаткових роботах, грошових доплатах на користь землевласників. Доплата пішими чи кінними днями за кожну взяту десятину землі чи сіножаті в народі йменувалася «відбутками», «панщиною» [349, с.37].

Робочий кінний день міг оцінюватися в один карбованець, якщо працівникові доводилося обробляти землю або возити сіно здалеку, годуючи скотину. Так, працюючи на подвір'ї господаря, отримуючи від нього харч, навіть за найтяжчу роботу сплачували лише 40 копійок на день. Поруч із цими доплатами існувала ще й грошова у вигляді хабарів, відсотків і «тринкалів», тобто доплата за сіножаття. Нарешті, для здобуття прихильності й ласки власника слід було дарувати йому гостинці: кури, яйця, масло, ковбаси, пироги та інші продукти. Вважалося, що з порожніми руками совісно зустрічатися із господарем. Існував навіть своєрідний етикет при врученні подарунків: своєму брату - кварту горілки, попові - яйця чи курку, а єврею - шматок пирога чи ковбаси або «насіпку» під борошно, мірку вівса, гречки. Оскільки на відробітки припадали всі оплати й доплати: за поле, сіножать, пасовисько, право зажинку, а інколи в розпорядженні працівника залишалися тільки святкові дні: власник землі загадував роботу в найгарячішу пору. Найманець упродовж року відпрацьовував господареві по 10 днів басаринку за кожну взяту десятину землі [111, с.108].

Елементарне виживання селян викликало появу звичаєво-трудоного інституту підсусідництва, або «приймацтва». Це була вигідна форма договірно-зобов'язувальних відносин для обох сторін під час освоєння нових земель, що характеризувався різновидом трудової кооперації. Так, наприклад, у козацьких зимниках і паланках проживали селяни, котрі

«відкозували» [243, с.129] і займалися скотарством та землеробством, володіючи землями на 15-20 верст навкруги.

Трудове приймацтво передбачало тривале перебування робітника в господарстві власника. Такий робітник, або його ще називали приймаком, ставав членом сім'ї господаря, між ними вироблялися відносини трудової спорідненості, і часом такі робітники могли навіть брати навіть участь у спадкуванні за господарем. Протягом року господар одягав наймита за свої кошти, одяг потім залишався наймиту, що заступить на його місце. Річний термін, за звичаєм, вважався від свята до свята, хоч би воно й припадало не на один день і не на одне число, наприклад, від Великодня до Великодня [111, с.110]. Наймані особи між селянами жили як члени сім'ї; різниця тільки в тім, що вдягали їх гірше, їли вони те, що й господарі. При наймі до торговців та ремісників вони отримували також гроші, але надавали переваги роботі хатніми працівниками з більшим натхненням, тому що робота була легша, а одягали краще. І хоча у багатьох господарів вони їли за окремим столом, але порівняно краще, ніж у селян, так як селянська кухня була «невигадлива та неохайна» [354, с.19].

Прогули підраховувалися по закінченні терміну, а за втрату та псування переданих речей, в переважній більшості сільськогосподарського інвентарю, також робилися відрахування з оплати. В разі дострокового розірвання угоди з ініціативи наймита, останній мав компенсувати господарю всі витрати, що включали харчування, одяг, проживання. І, навпаки, дострокове розірвання угоди за ініціативою господаря тягло за собою відшкодування компенсації наймиту.

Будь-які трудові звичаї включали в себе так звану «звичаєву атрибутику», яка характеризувала істотні умови договору. До таких умов входили: запит, пропозиція, ряда, молитва, рукобиття, могорич та завдаток. Найголовнішою умовою угоди було визначення строку найму. Від виду угоди залежав і її строк. Спеціальними угодами називалися угоди хатніх

робітників. Такі угоди мали двосторонній характер, в їх основу було закладено натуральну форму оплати, гарантію вихідного дня, видачу спеціального одягу та взуття, а по закінченню строку договору – грошова винагорода. Дострокове розірвання такої угоди не дозволялася і могло бути оскаржено у волосному суді. Загальними угодами були угоди про роботу в полі, сучасною мовою – договір підряду. Характерною особливістю такого виду угод була грошова оплата по завершенню роботи.

Вік, стан здоров'я, психічний стан не впливали на укладення угоди. Від імені малолітніх угоди укладали батьки, які самі вирішували куди і коли віддавати дітей на заробітки.

Винайм робочої сили помітно активізувався в Україні в останній третині XIX століття. Серед звичаєво-правових уявлень українців особливе місце належить уявленням про договір між наймитом і господарем. За народними поглядами прийняття цього договору має добровільний характер, а його виконання є обов'язковим [207, с.152].

Аналізуючи джерела, В.В. Маліков обґрунтовує «стійкість уявлень щодо договірного характеру відносин наймання у свідомості селянства. У цих уявленнях можна виділити ряд елементів, які складають договір наймання: характер виконуваних робіт, взаємні зобов'язання наймита та господаря, умови праці та платні за неї. Виконання наймитом усіх умов схвалюється та винагороджується, тоді як порушення договору морально засуджується. Так само вагоме місце посідали уявлення про непорушність умов договору як для наймита, так і для господаря. Наявність та чіткість цих складових дозволяє говорити про високий ступінь розвитку народної правосвідомості у даній сфері суспільних відносин» [207, с.158].

Угоди про найм за звичаєвим правом поділялися на постійні, тобто тривалі; та строкові або сезонні. Щодо характеру виконуваної роботи, то це були: сільськогосподарські роботи, випас худоби, хатня робота, ремісничі роботи. Робота ремісника вважалася легшою, а заробіток - таким самим.

Враховуючи, що умови на виконання сільськогосподарських робіт були невідповідними то туди йшли найбільш бідні люди.

У разі порушення умов договору наймитом під час його служби хазяїн міг його позбавити платні. При цьому складовими частинами договору наймання вважалися взаємні зобов'язання наймита і господаря. Зобов'язання господаря перед наймитом могли мати побутовий характер (одяг, їжа, платня за певну роботу), а могли бути певними моральними зобов'язаннями (навчити жити по правді, виховати, жити по правді). Зобов'язання наймита зводилися до чіткого виконання усіх завдань господаря [207, с.153].

Звичаєве право регламентувало трудові відносини найманої праці дітей і їх передачу на навчання; на сучасному рівні це договори з неповнолітніми та учнівські договори. Так, батьки мали повне право віддавати дітей у найм на роботу. Дітей, окрім найму на роботу, передавали на навчання ремеслу. Договір учнівського найму мав також свої особливості для кожної окремої частини території України, при цьому істотними умовами договору був строк. Він залежав від виду ремесла, наприклад, у ковалі, столяри строк навчання становив 4 роки, а в кравці, шевці - 3 роки [77, с.212]. Годувати, поїти учня входило в обов'язок господаря.

Характеризуючи учнівські договори, які уклалися в різних волостях, слід відзначити притаманні всім їм загальні умови: безоплатність та строк.

Землю здавали в користування з четвертої, з третьої та четвертої і навіть з третьої копи, враховуючи родючість землі. Той, хто брав землю, повинен зорати та засіяти своїм зерном, зжати та привезти до двору господаря ту частину, яка належить господарю, тобто $1/4$ або $2/7$, або $1/3$. Це отримало назву «давати землю з копи» [185, с.34]. Крім того, той, хто брав землю, повинен був допомогти господарю своєю працею під час роботи. Віддавати землю з половини означало, що той, хто брав землю, зобов'язаний зорати її всю, взяти у господаря насіння, засіяти його половину та заволочити; потім, коли настане час жнив, господар повинен сам на своїй

половині зжати та скосити хліб, а перевозити зобов'язаний був половинщик.

Як вже було зазначено, що той, хто бере землю з половини або з копи повинен допомагати господарю. Це називається «басаринкою», тому що в давнину, коли приходив бажаючий взяти поле, то приносив з собою купленого на базарі гостинця за те, що господар наділяв його землею: «Як же таки можна, чоловік зарятував, треба ж йому віддячити» [190, с.153]. У подальшому, всі ті, які стали давати землю, стали вимовляти собі базаринки. Так, у деяких місцях тривалий час зберігалися базаринки, які склалися з того, що той, хто взяв землю зобов'язаний доставити крім частини з поля, частину овесу або взагалі того, чого не має володар, або ж повинен відпрацювати певне число днів господарю в тих випадках, коли останньому потрібні робочі руки. Що ж стосується сінокосу, то господар сінокосу отримував третю копу і сіно повинно бути привезене до нього до двору. Поміщики ж віддавали косити за половину.

У Київській Судовій Грамоті існує ціла низка статей, присвячених відносинам власника до «ізорника». Ізорники віддавали господарю четверту частину врожаю. Господар млина отримував з помелу від того, чий хліб мелиться, певну частину, що називалася «міркою» [192, с.152]; мірка не однакова, а залежала від врожаю і від ціни на хліб; якщо врожай поганий, а тому і ціна на хліб вища, тоді господарю млина йшла менша частина. Звичайно, за млин давали десятку міру. Млинів на Україні було дуже багато, дуже рідко, коли підрядний господар не мав млина; у деяких було навіть і по два - три млина. У кого один млин і його власник був людиною небагатою, то він молов сам; а у кого два, три і більше, то наймав «мірошника».

Угоди з мірошниками складали такі: якщо у господаря один млин, а свого хліба не дуже багато, то мірошник повинен молоти господарський хліб даром з тим, щоб господар давав йому помічника перевіяти хліб та зсипати на «кишь»; мірошник і своє молов також без «розміру». А все те, що мірошник заробляв від чужих, тобто «розмір», ділився на три частини: дві

частини йшли господарю за млин, а третя - мірошнику; розмір же брався не борошном, а зерном. Мірошник відповідав за справність млина і, у випадку втрати з нього чого-небудь, зобов'язаний відремонтувати, що підкреслювало матеріальну відповідальність працівника. Якщо ж млин під час його дії був пошкоджений вітром, так, що потрібно більше сил для його відновлення, тоді вже сам господар наймав майстра, а мірошник допомагав йому в роботі, тому хоч млин і постраждав від вітру, але все ж деяким чином і мірошник ніс відповідальність. Інша справа, якщо млин було поламано не з вини млинаря, тут мірошник зовсім не звинувачувався.

Висвітлені вище елементи трудових відносин характеризувалися укладанням договорів, які мали на той час свої особливості. Наприклад, кожному договору в Золотоніському повіті Київської губернії передували переговори. Під час укладання договору розпивали могорич, а на ярмарках іноді чай. Без молитви і рукобиття жоден договір не обходився [207, с.77]. Рукобиття здійснювалося багато разів, але остаточним вважалося той, за яким руки рознімає стороння особа і за яким відбувається розпиття могорича [89]. Наймалися або на рік, або на інший строк, зокрема на один або декілька місяців, наприклад, від Петра до Покрова, від Святої до Пилипівської заговини, тобто трудові відносини характеризувалися строковістю. Договори особистого найму не вважалися обов'язковими для спадкоємців.

Існувало відмежування між договорами особистого найму та договором про підрядні роботи. Підрядників у цій волості, як свідчать етнографи, було мало, трохи менше, ніж робітників. Підрядників наймали для різноманітних будівництв, перевезення вантажів, виготовлення цегли, устаткування гребель. Підрядник за виконану роботу отримував плату; продовольство для робітників надавалося господарем роботи; матеріал був дерев'яний, залізний і взагалі покупки доставлявся господарем; здобутий із землі матеріал, наприклад, лимпач, тобто земляна цегла, що вироблявся, - підрядником. Передача дітей на навчання відрізнялася від особистого найму:

в першому випадку віддавали дітей на роботу, а в другому - «в науку» [237].

Договори про створення товариств були завжди письмові - у випадку придбання землі спільно, і словесні – коли придбалася рухомість, наприклад, машина, землеробські знаряддя. Земля поділялась за номерами, кожний експлуатував свій номер окремо. Землеробськими машинами користувався кожний член пропорційно вкладеному капіталу, тобто коштами та працею. При покупці спільно землі виборний вибирався товариством більшістю голосів. Суперечки, що виникали в товаристві, вирішувались товариськими сходами. Якщо член товариства невчасно платив повинність, - банківські, строкові платежі, казенні, земські, то у нього земля відбиралась і тимчасово віддавалась будь-кому в оренду. Якщо і після цього член не зробив платежів, то складався товариський вирок, в силу якого непорядний член був змушений залишити товариство. У випадку незначних порушень стягнення відбувалося виборним або товариським сходом, або волосною адміністрацією, або ж, насамкінець, волосним судом, зважаючи на тяжкість проступку. На заробітки артілями ходили, хоча і рідко. У тяжких справах представниками товариства були спеціально на це вибрані уповноважені від товариства.

Для Бобринської волості Київської губернії було характерним під час укладання будь-якого договору, наприклад про найм робочого для збирання хліба або трави, орати або чистити ліс, якщо сторони дійшли до спільної угоди, йшли до волосного управління, де укладали договір або умову, яка записувалася до встановленої книги. Після укладання такої угоди не з дворянським землевласником, сторони відправлялися до корчми пити могорич [71, с.81].

В Олексіївській волості Харківської губернії всі договори про надання послуг укладалися у письмовій формі у волосному управлінні. Умови строку найму встановлювалися таким чином: з весни до Покрова, з 1-го листопада до загонів - 14 листопада - за додаткову плату. У Зміївській волості договори

супроводжувалися могоричем та чаюванням. Свідки під час укладення договору мали значення, так як на випадок невиконання його, є підтвердження, ким був порушений договір [349, с.26].

В інших волостях укладанню договорів передувало рукобиття та могоричі, після чого договір вважався укладеним. Рукобиття здійснювалося голою або ж обгорнутою в рукавицю рукою, супроводжувалося розбиттям рук сторонньою особою, яка і вважалася свідком. Свідків при здійсненні договору вимагалось не менше 2-3. Виконання договорів забезпечувалося порукою декількох осіб.

Підряди бралися особисто і підрядні наймали до себе людей або шукали компаньйонів, які ніякого відношення не мали до наймодавця. Підряди були на будівництво житлових приміщень, холодних будівель, перевезення вантажу, вирізку лісу. Умови про ці угоди укладалися в більшості випадків на словах при свідках.

2.3. Регулювання робочого часу і часу відпочинку за звичаєвими нормами

Українці упродовж XVIII – XIX століть, як і раніше, вважали єдиним джерелом матеріального збагачення землеробську працю, адже українська земля була і залишається найбагатшою та найродючішою. Тому саме довкола цієї праці з'являються та поступово кристалізуються правові поняття і моральні цінності людини-трудівника.

Важливе значення для характеристики умов землеробської праці має визначення тривалості робочого часу, який включав у себе тривалість робочого дня, перерву для харчування, відпочинок, православні свята тощо.

Завданням календарної обрядовості було виховання любові до праці і розуміння відповідальності за виконану роботу. Буденний та святковий час носив юридичний зміст. Недотримання традицій святкування, праця у

святкові дні засуджувалися громадою і вважалися протиправними. Так, як у такі дні календарних свят у церкві відбувалися молебні, а не відвідувати їх вважалося за гріх та порушенням норм співжиття у громаді [211, с.232].

Колоритним національним трудовим звичаєм був засів. Його початок відбувався навесні, як тільки зійде з землі сніг, селяни в першу ж неділю або свято (з метою спрощення обрахунку тривалості роботи) запрошували після обідні священика, щоб він відслужив на площі молебень з посвяченням хлібних зерен до близької сівби, тобто дав дозвіл на початок роботи. Коли ж підсохло, то селяни, збираючись їхати в поле сіяти, одягали на себе сорочки, в яких вони причащалися під час останнього говіння в церкві. Робилося це на те, «щоб не було бур'яну і будяків поміж хлібом» [134, с.81].

Робочий день Український народ намагався розпочати з оптимістичним настроєм, що впливало на якість роботи та її тривалість. Свідченням цього слугує уривок: «Добрий день тобі, царице-матко! Хай буде тобі щаслива весна, щасливе літо! Час тобі господарити, лад давати Божим мухам. Святий Теплий Олексо, чоловіче Божий, благослови мої і чужі мухи Божі...» [8, с.9.].

Пастуше господарство гуцулів супроводжувалося багатьма трудовими звичаєвими правилами і обрядами. Загально-громадський і яскравий характер мав так званий полонинський хід та вихід (початок та закінчення роботи), коли виганяли худобу на пасовище. Це відбувалося у день святого Юрія. У церемонії брали участь усі жителі села, навіть бідаки, котрі не мали власної худоби. Ватаги, інші пастухи і господарі стріляли з рушниць і пістолів, вигукуючи: «Би літо боже повивати!» [50, с.149]. Депутат, кілька господарів, інші люди були святково одягнені. Два пастухи грали на трембітах. За ними йшла худоба, біля якої знаходилися пастухи. Завершували цю церемонію власники худоби і жителі села. Дзвонили церковні дзвони, лунали коломийки. Провівши «хід» за село, жінки й діти поверталися, а чоловіки йшли аж до пасовища. Коли «хід» зливався з такими ж «ходами» з інших сіл, відбувалися веселі взаємні вітання. Люди обнімалися, цілувалися, частували

один одного [209, с.314]. Таким чином в українському селі праця поєднувалася зі святом, була протиставлена буденності і мала характер зацікавленості в її результаті.

Праця селянина за наймом не відрізнялася від праці у власному господарстві. Тому значна тривалість робочого дня не була незвичайною для сільськогосподарських робітників. Не становили виключення і жінки, які працювали нарівні з чоловіками. До того ж, значна інтенсивність праці необхідна лише у нетривалі періоди року.

Додатком до сільськогосподарського календаря був народний трудовий обряд. Його, на думку дисертанта, слід розуміти, як формалізовану урочисту поведінку або дію, що випереджає саму роботу, має переважно символічне значення, проте недотримання трудового обряду карається осудом і впливає на якість виконаної роботи.

Календарна обрядовість відігравала велике значення і під час формування трудових відносин найманих працівників, наприклад, як уже було окреслено вище - тривалість роботи вимірювалася часовими рамками з Юрієвого дня або з Покрова.

Календарно-трудова звичаї другої половини літа підбивали підсумки аграрно-господарської діяльності у полі, садах та городах. Жнива складались із послідовних етапів: зажинку, жнив та обжинків, що визначали тривалість літніх польових робіт. Коли жито, ячмінь і пшениця дозрівали, то господиня брала, хліб-сіль і гримичну свічку та йшла в поле зажинати ниву; вона жала серпом перший сніп пашні, несла його додому і, як де ведеться, - в одних місцевостях ставила той сніп на покуття під образом, а в інших - у stodолі, де він стояв аж до кінця молотьби. Наявність у хаті снопу була ознакою початку літньої роботи. Пізніше цей сніп обмолочували, тим самим сповіщаючи про початок жнив, і зерна з нього святити у церкві, а перед засівом змішували їх із насінням. Загодовування корів соломкою з першого снопа, щоб вони не хворіли, було ознакою закінчення літніх польових робіт. Часом зажинки

робилися в присутності священика, який давав дозвіл на початок роботи в полі.

Для чіткого визначення тривалості робочого часу молотника допомагали обряди. Молотити насіння озиме чи ярове можна було лише у певні дні тижня і місяця, так як розрізняли «ялові» та «повні» дні тижня та місяця [110, с.167]. Заборонялося молотити на насіння у той день, коли трапиться покійник у селі; не можна було молотити й тоді, коли господар почував себе нездоровим.

Розпочинати молотьбу слід було до сходу сонця, і встигнути обмолотити від двох до чотирьох снопів. Віяти насіння також можна було лише у певні дні й також починати перед сходом сонця. Під час віяння, як і під час молотьби, не можна було говорити про щось лихе, а вже ніяк не можна було вживати слів «буря, град, вогонь, чорт, лиха година» [134, с.219], заборонялося також сваритися і гніватися. У день першого замолоту нікому, окрім убогих та дітей, нічого не можна було позичати та давати. Вважалося, що перейде до позичальника половина врожаю.

Особливості регламентації робочого часу цехового братства.

Виробничий рік у цехах розпочинався з Нового року і поділявся на весняний, літній та осінньо-зимовий періоди. Влітку робочий день тривав від сходу до заходу сонця. Сприятливим часом для ремісничих робіт вважалися дні молодого та повного місяця. Виробництво, що займало тривалий час, слід було розпочинати у вівторок або четвер, тим самим встановлюючи норму робочого часу для успішного доведення справи до кінця. У понеділок не розпочинали відповідальної роботи. Підмайстер, який з поважних причин не міг працювати у понеділок, не повинен був працювати протягом тижня, а майстра, який змушував його працювати, карали штрафом. Така норма трактувалася як така, що підмайстер на виготовлення виробу витрачає більше часу, а працювати у неділю моральні норми не дозволяли [172].

На Чернігівщині серед гончарів був звичай починати виготовлення

молочного посуду лише у суботу і працювати лише до кінця церковної служби. На Поділлі молочний посуд повинен був виготовлятися тільки натщесерце і зранку, оскільки ранок вважався часом створення світу, відтак, створення чогось нового мало відбуватися саме о цій порі. Перед випалюванням посуду, що сприймалося своєрідним оволодінням вогняною стихією, цехові майстри здійснювали низку ритуальних дій, зокрема, полум'ям страсної свічки проставляли хрестики на гончарному крузі, горно освячували гілочкою свяченої верби. Під час закладання посуду в піч слід було пильнувати, щоб не завітали сторонні, бо можуть «зурочити» справу [218, с.228].

Початком робочого дня для цеховиків була молитва св. Кузьмі й Дем'яну, які були покровителями ковальства та металургії, св. Зосиму - покровителю бджолярства, св. Параскеві - покровительці жіночих ремесел. Додатковим часом відпочинку були свята на честь цехових покровителів, які називалися «складка», «складчина», «свіча», оскільки передбачали збір продуктів і коштів на їх проведення. Їм передувала процедура кануну, під час якої відбувалося цехове об'єднання. Бенкет членів цеху на честь покровителя ремесла тривав три дні. Правила поведінки на таких бенкетах були досить суворими, їх порушення вважалося недотриманням трудової дисципліни, каралося штрафами або відлученням від братства цеховиків [172].

Теслярі та муляри розпочинали роботу з вибору «чистого» місяця для будівництва нової оселі чи храму. Не можна було зводити житло на перехресті доріг чи там, де проходить межа, яка нікому не належить, де хтось помер неприродною смертю, а також там, де пишно росте бузина, яка вважалася «чортовою рослиною» [208, с.103].

Тривалість робочого часу для цехових ремесел характеризується поєднанням договірних зобов'язань із магічним ритуалом, яке допомагало визначити початок і закінчення робочого дня із дотриманням православних свят, які офіційно закріплювали час відпочинку [172].

Переходячи до характеристики значення звичаєво-обрядової системи на врегулювання часу відпочинку на згадку приходять вислів класика трудового права В.І. Прокопенка: «Щоб насолодитися відпочинком, треба спочатку відчувати втому» [285]. Викладене вище яскраво свідчить про те, що наші пращури стомлювалися і для відновлення працездатності їм необхідно було відпочивати.

Регламентацією часу відпочинку були зимові, весняні, літні й осінні обряди та звичаї, в основі яких була ідея продовження роду, врожайності. Оскільки громада здійснювала загальні контролюючі функції над усіма суспільними процесами, то й відтворення роду входило до її юрисдикції.

Святом, коли «вводиться літо у зиму» вважалося Введення [134, с.106.]. З цим днем пов'язано багато прикмет і прогнозів, що розкривали прагнення хлібороба зазирнути у майбутнє, передбачити якою буде зима і як вона вплине на врожай, а тим самим - як формувати аграрний трудовий календар. На Введення стежили, щоб першою до хати не зайшла жінка або дівчина: такий візит вважався небажаним. Натомість вірили, що прихід особи чоловічої статі обіцяє щастя і добробут.

Православні свята Катерини і Андрія давали дозвіл на відпочинок молоді. Слугували немовби репетицією до наступних різдвяно-новорічних свят [173, с.32]. Часом відпочинку для наших пращурів було 17 грудня - день Варвари Великомучениці. У цей день гріх було прати, білити і глину місити. Дозволялося лише вишивати і нитки сукати. Зимовий цикл народного святкового календаря починався з Коляди - вшанування Сонячного божества, а за часів християнства - із Свят-вечора - святкування Різдва Христового. Останній день старого і перший день нового року українці відзначали як свята Меланки і Василя, на яких популярною стала обрядова гра за участю «Кози», яка мала свій характерний ритуальний пісенний і музичний сценарій. Землеробська особливість цього обряду була важливою для всієї селянської громади. Вважалося, що, де ходила «Коза», тобто переодягнений парубок,

там буде родити жито.

Варто підкреслити, що за звичаєвими трудовими відносинами відпочинок мав на меті підготовку до роботи, про що свідчить новорічний обряд засівання, посипання. Його здійснювали хлопчики 7-14 років. Заходячи ще вдосвіта до хати, вони робили символічне посівання зерном, висловлюючи при цьому традиційне побажання: «Сію, сію, посіваю, з Новим роком вас вітаю!» [173, с.34]. Господар повинен був зібрати зерно та окропити його освяченою водою і висіяти навесні. Різдвяно-новорічний період селянського календаря завершувався святом Водохрещення.

Закінченням зимового відпочинку та підготовкою до початку весняної роботи виступала Масляна. Українці на цьому тижні катались на конях, ходили у гості, готували вареники, млинці, частувалися горілкою. На день преподобної мучениці Євдокії, або назване у народі свято «Явдохи» сіяли розсаду капусти, вірячи, що вона вже не буде боятися морозів. Садівники зрізували сухе верхів'ття овочевих дерев, щоб дерева краще родили і щоб на них нечисть не заводилася.

Весняний цикл народного календаря розпочинався святом Обертання, коли «птахи оберталися з вирію, а господар до ріллі» [177, с.19]. Квітневе Благовіщення - як свято землі і пробудження природи - якщо навіть і припадало на Великодній піст, давало право молодіжним громадам розпочати так звані «вулиці». Благовісницькі обрядові дії давали право розпочати землеробські роботи нового року, так як у цей день Бог благословляє землю «і всяке дихання» [186, с.30]. Вірили, що коли під час посіву пшениці не дотриматись необхідних умов виробу часу, то пшениця в «жито переміняється». У цей день господині до схід сонця сіяли розсаду, «щоб капуста рано поспіла і головата була» [186, с.31]. Не можна було рукою торкатися до бурякового насіння, бо виросте з нього редька. Під час першої сівби між членами громади повинна бути згода, заборонялися сварки та побутові суперечки [211, с.234].

До головних весняних свят належить Паска, або Великдень; день Воскресіння Ісуса Христа збігався з дохристиянським святом приходу Весни. Тому поряд із дотриманням церковних християнських обрядів звичаєве право вимагало вшанування давніх народних традицій, пов'язаних із культом сонця у давніх слов'ян. У Вербну неділю приносили з церков освячену вербу і били нею худобу, потім цією ж гілкою перший раз виганяли корів у череду. Освячена гілка верби виступала своєрідним дзвоником, що символізував початок вигонних робіт [211, с.233].

Завершення весняного і початок літнього періоду у нашого народу пов'язувалось із Зеленим святом, так у народі називали Трійцю. На це свято наш народ оздоблював хату та подвір'я зеленим листям, встромлюючи зелене гілля як у хаті так і на дворі, здебільшого у ворота. Хатня підлога також було встелена любистком або м'ятою.

Останнє літнє свято - першої Пречистої (28 серпня), дозволяло дівчатам не виконувати тяжку роботу по господарству і починати займатися приготуванням весільного вінка. Дотримання православних свят у громаді було не тільки засобом утримання від аморальних вчинків: вияву неповаги до померлих родичів, порушення порядку укладання шлюбу, втрати авторитету в громаді та ігнорування трудових обов'язків. Саме ігнорування трудових обов'язків, недотримання звичаєвих часових вимірів початку та закінчення роботи, відпочинку між тими чи іншими аграрними роботами, було наслідком поганого урожаю. Обряд, як форма існування звичаю, закріплював певні правові норми у свідомості окремої людини, які шляхом успадкування від покоління до покоління утворювали традиції, що визначали світоглядну трудову систему народу [211, с.233].

Багата українська обрядовість стала особливим компонентом життєдіяльності, що поєднувала духовні і матеріальні цінності. Норми українського звичаєвого права були не тільки регулятором людської поведінки, а й формою духовності українського суспільства, втілення його

інтересів, ідеалів, характерних ознак ментальності [96, с.14].

Аграрно-трудові звичаї поєднували в собі індивідуальну психічну здатність та колективно здійснюваний духовний спосіб утримання і закріплення людського досвіду в процесі праці. Норми українського звичаєвого право, як форма національної визначеності та самоорганізації життя української нації, є підґрунтям формування української національної ідеї права [96, с.14].

Звичаєво-правова характеристика робочого часу та часу відпочинку. Наприкінці XVIII – на початку XIX століття в Україні загальна кількість святкових та вихідних днів складала на рік близько 140. Таким чином, робочий рік становив 225 днів [338, с.346].

Праця у святкові та вихідні дні часто залежала від найманого господарства. Так, у окремих господарствах вихідні та святкові дні були робочими, проте тривалість робочого дня була меншою, ніж у будні. Інколи наймані робітники працювали у свята, що припадали на гарячі сільськогосподарські періоди. У Шпиківському маєтку Балашова у такі дні робітники отримували подвійну оплату, причому вихід на роботу був не обов'язковий. У Мошногородищенському маєтку іноді у свята робітники займалися доставкою у економію різних товарів. У Софієвській економії Бобринського наймити зобов'язувалися виходити на роботу в неділю та святкові дні під час збирання цукрових буряків. У дрібні та місцеві релігійні свята на роботу не виходили лише поденні робітники. Робота у вихідні, а часто й у святкові дні, протягом гарячих сільськогосподарських періодів, задля уникнення втрати врожаю нічим не відрізнялася від праці у власному селянському господарстві.

Також робітникам часто доводилося підкорятися і виходити на роботу в свята у землевласників-німців, кримських татар, які не визнавали православних свят. Якщо ж наймити не погоджувалися з такою вимогою наймачів, ті штрафували їх. Наприклад, у колонії «Табулда»

Сімферопольського повіту Таврійської губернії відбувся бунт робітників, викликаний тим, що хазяї-німці за відмову працювати у свято Пречистої (15 серпня) оштрафували кожного з них на 5 руб. [87, с.155].

В економіях Смілянського маєтку графів Бобринських у Київській губернії тривалість робочого дня, крім обіду та відпочинку, становила з 1 березня до 1 листопада 10 годин, а з 1 листопада до 1 березня - 9 годин. З 1 березня до 1 листопада постійні робітники виходили на роботу о 5 годині ранку, розпочинали роботу о 6 годині. Поденні робітники виходили о пів на шосту годину ранку і починали о пів на сьому ранку. З 1 листопада до 1 березня усі виходили о пів на сьому і розпочинали о сьомій. Для відпочинку і їжі влітку відводилось 3 години, взимку - 1,5 години. Влітку робітники харчувалися тричі на добу: сніданок о 8 годині протягом півгодини, обід о 12 годині протягом 2 годин, полудник - о 16 годині тривалістю півгодини. Взимку робітники харчувалися двічі: о 9 годині сніданок протягом півгодини та о 12 годині обід протягом години [355, с.136].

У кінці XIX - на початку XX століття загальна тривалість робочого дня у сільському господарстві України змінювалася залежно від пори року і у середньому була такою: у січні - 9 годин, у лютому - 11-12, у квітні - 13-16,5, у червні - 14,5-17,5, у липні - 14 -16,5, у серпні - 15-17,5, у вересні - 11,5-13, у жовтні - 11-12, у листопаді - 9-10, у грудні - 7-8 годин. Ці дані відповідають тривалості світлового дня [192, с.147].

Щоденна робота починалася зі сходом та закінчувала заходом сонця, отже тривалість робочого дня - зі сходу до заходу. Поряд з цим, спостерігається збільшення тривалості світлового дня, тривалість робочого дня у серпні — періоді жнив, є більшою, ніж у липні. Звичайно, за відрахуванням часу прийому їжі та відпочинку протягом робочого дня кількість робочих годин була меншою.

Робочий час і час відпочинку залежав від природного часу і складався із постійної зміни трудових процесів. Його формування здійснювалося на

підсвідомому рівні, де він розглядався як таємнича надприродна сила. Робочий час супроводжувався календарними уявленнями та календарною обрядовістю, що були елементом народної культури. Характерною особливістю робочого часу була його циклічність. Здебільшого селянський спосіб життя Українського народу передбачав постійне повторення з року в рік одних і тих же господарських операцій відповідно до таких самих повторюваних природних циклів. Циклічна модель часу знайшла своє відображення у календарній обрядовості, до структури якої входив робочий час та час відпочинку.

На формування робочого часу і часу відпочинку великий вплив мали особливості та побут тієї чи іншої місцевості, специфіка регіональної традиційної обрядовості.

2.4. Звичаєво-правове регулювання оплати праці в Україні у XVIII – початку XX століття

На відміну від звичаєвої регламентації робочого часу та часу відпочинку, який Український народ поєднував зі святом з метою підбадьорити себе та «посилити впевненість» у майбутньому врожаї, питання оплати праці було самим важливим для селянина в умовах аграрного суспільства, традиції якого зберігалися в Україні від давнини аж до початку XX століття. Адже оплата праці відігравала роль не тільки матеріального заохочення до праці, стимулювання трудової активності працівника, а ще була й засобом утримання сім'ї, а також виконувала низку інших важливих соціальних функцій. У ході використання інституту особистого найму на українських землях поступово склалася доволі розгалужена система звичаєво-правових норм, які регулювали умови та характер оплати праці.

До середини XIX століття в Україні питання оплати праці (в сучасному розумінні) або зовсім не вирішувались, оскільки її фактично не існувало, або

вирішувалися досить особливо. Звичайно, цьому сприяла наявність інституту кріпосного права, що паралізував або, принаймні, істотно гальмував з другої половини XVIII століття повноцінний розвиток ринку найманої (вільної) праці. Загалом, за висновком учених, ця праця в тогочасній Україні в сучасному її розумінні не була достатньо розвинута [179, с.339].

Вирішення питань оплати праці відбувалося, зазвичай, на підставі звичаєво-правових норм щодо «загальноприйнятої», «задовільної», «справедливої» оплати праці тощо [21, с.134]. Натомість держава до появи розгалуженої системи фабричного виробництва не втручалася у визначення та правове регулювання інституту оплати праці, цілком покладаючись на відповідні правові звичаї, що побутували на українських землях, зрозуміло з тимми відмінностями, що закономірно обумовлювалися географічними, етнонаціональними, культурними, релігійними та іншими традиціями, обставинами та чинниками. Лише поява великого фабричного сектору та розвинутого ринку вільнонайманої робочої сили упродовж другої половини XVIII та упродовж XIX століття привели до необхідності ухвалення перших державних законодавчих актів, що так чи інакше позначили втручання держави та її органів у сферу нормаивно-правового регулювання питань оплати праці, щоправда, здебільшого саме у промисловому секторі. Оплата праці в українському селі відбувалася переважно і надалі за традиційними, звичаєвими правовими нормами, що набули, по суті, «мовчазного» визнання з боку держави.

Уперше на теренах підросійської України відносини щодо оплати праці на законодавчому рівні стали, як відомо, регулюватися Законом “Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників” 1886 року та Статутом про промислову працю 1913 року. Натомість відносини, пов’язані із виплатою заробітної плати на західноукраїнських землях, що перебували у складі Австро-Угорської імперії, регламентувалися низкою законів, серед яких дослідники

виокремлюють такі, як: “Гірничий статут” 1854 року, “Промисловий статут” 1859 року, “Закон про фабричних інспекторів” 1883 року, “Закон про соціальне страхування” 1883 року, “Закон про регулювання праці гірничих робітників” 1896 року, “Закон про регулювання праці торговельних службовців” 1910 року [152; 13].

Зрозуміло, що «позитивне» трудове право, що поступово виокремлювалося в автономну галузь із адміністративного права, стосувалося здебільшого регламентації відносин щодо оплати праці у промисловості і, практично не зачіпало традиційного аграрного укладу, який і надалі перебував під відчутним впливом звичаєво-правових норм.

Переходячи до розкриття сутності звичаєвих форм оплати праці, доцільно зауважити, що наймитування на території українських земель існувало завжди. Хибним є порівняння наймитування з рабством. Наймитування мало добровільний і тимчасовий характер передачі своєї робочої сили. Така передача мала оплатний характер. Отже, наймитування - це добровільна, тимчасова, звичаєво-правова форма передачі за обумовлену грошову чи натуральну винагороду своєї робочої сили іншій особі.

Оплата наймиту називалася роківщиною і видавалася працівнику за встановленим звичаєм у кінці року грошима, хлібом та одягом, тобто мала натуральну або грошову форму; поміж тим траплялась і натурально-грошова форма.

Серед звичаєвих форм оплати зустрічався відробіток господаря наймитові. Так, за свідченням П. Чубинського, середньому робітнику платили 25 рублів, а крім того, господар повинен був зорати йому 1 десятину землі [92, с.105]. Погоничу, наприклад, платили 5 рублів за рік, вісім пудів присівку і чвертку жита або, якщо він мав власну ниву, господар зобов'язаний був виорати її. Цю форму оплати можна кваліфікувати як інновацію давніх звичаїв трудового взаємообміну.

За Конотопським подвірним описом, найм за гроші у 80-х роках ХІХ століття не був поширеним. Він існував лише у двох селах. У Сем'янівці, де за збір десятини жита платили 3 рублі, іншої ярини - 2,50 на господарських харчах. Поденна плата женців у повіті була від 30 до 50 копійок, у середньому - 40 копійок, а в'язальщиці отримували 20-40 копійок. У містечку Опішня громадським пастухам визначалася така плата: за рогату худобу - 1,5-2 рублі, за вівцю - 20 копійок, за ягнятко після 20 червня - 10 копійок, за свиню - 40 копійок. Бугаями користувалися деякі господарі і поміщики по 30-50 копійок від корови, а баранів пастухи обов'язково мають 3-5 штук на власний рахунок при кожному «згоні» [93, с.323].

Жінки також наймалися до цього господаря: у нього вони поралися на городі, у дворі по господарству: оплату за такий вид роботи грошима брати не хотіли. Підтвердженням цього є уривок із твору М. Коцюбинського: «... Полючи на городі в багатого мужика, вона не хотіла брати грошей, а прохала відсипати пшеничним зерном, щоб мати гарний гатунок пшениці» [164, с.345]. Селяни вірили, що взявши у господаря зерно чи насіння, або навіть «погану» худобу, їм перейде частина достатку самого господаря. Однак слід зазначити, що такою формою розрахунку селяни по суті санкціонували перевагу натуральної оплати праці, чим на майбутнє себе обмежили, залишившись без грошей. Господар вимагав від наймички охайності, вимовляючи: «Гляди мені, дівко, щоб чисто ходила біля свиней. Божа тварина любить, щоб дбали за неї» [164, с.346].

Наймана праця пастухів мала сезонний характер. Оплата за випас рогатої худоби протягом літа, зазвичай, складалася з грошей і коробки, або пуда хліба на зимове продовольство пастуха і здійснювалася наприкінці літа. Половину із погодженої платні отримували пастухи за випас овець і свиней як за худобу, що протягом літа частіше переходить з місця на місце, від пасовиська одного господаря до іншого. Навесні або серед літа пастух, сповістивши всіх господарів, заганяв овець чи свиней до загону і тримав їх

там до тих пір, поки не отримував гроші. За втрату вівці, яку розірвав звір, пастух не відповідав, але якщо вона скалічилася, а він не попередив загибель тварини, зобов'язаний був заплатити господарю її вартість [108, с.25].

Особистий найм серед селян до їх поміщиків на селянсько-господарські роботи здійснювався словесно зі сплатою селянам на рік від 25 до 50 рублів, а робітницям - від 20 до 35 рублів. Підряди існували на збирання сінокосіння та хліба, на будівництво та перевезення вантажів із заводів і до заводу. Про це укладались письмові договори. Платежі здійснювалися за фактично виконану роботу.

Загалом, договірно-зобов'язувальні відносини щодо найму та оплати робочої сили за виконання сільськогосподарських робіт регулювалися законом від 12 липня 1887 року, проте він не завжди виконувався у волостях. Часто писарі пояснювали, що це як «кропітка справа». Тому сторони надають перевагу укладанню договорів за старими звичаями; хоч з меншими гарантіями але з меншими клопотами.

В основу економіко-правової класифікації різновидів оплати праці закладений грошовий, натуральний та грошово-натуральний розрахунок [207, с.81].

Найпоширенішою формою оплати праці в Чернігівській, Волинській, Київській, Полтавській, Катеринославській губерніях була натуральна оплата, яка домінувала порівняно з грошовою формою платні. Яскравим прикладом була Чернігівська губернія, де натуральна оплата праці значно переважала грошову.

Натомість у тих регіонах, де широко використовувалася праця «найманих» робітників із інших регіонів, натуральна оплата була менш поширеною. Це пояснюється відсутністю у них засобів транспортування сільськогосподарських товарів, а в тих районах, де вирощувалися технічні культури, робітники отримували як оплату праці просто не могли.

На думку І.В. Десятнікова, застосування натуральної форми оплати праці під час найму на сільськогосподарські роботи пояснюється кількома чинниками. По-перше, вона була поширена у районах найменш розвинутого товарного виробництва, де землевласники не втягнуті у ринкові відносини і у них не було достатніх обігових коштів для оплати праці наймитів. По-друге, в оплаті зерном було зацікавлене бідне селянство, яке працювало за наймом. Не маючи достатніх запасів власного хліба, воно змушене купувати його на ринку. А отримавши зерно у якості оплати праці, селянин заощаджував не лише час, але й гроші, оскільки звичайним явищем було коливання заробітної плати та продовольчих цін. Також селяни надавали перевагу натуральній оплаті праці у випадку відсутності пасовиськ для випасу худоби [87, с.128].

Натуральна оплата передбачала насамперед розрахунки зерном, молоком. Сюди ж можна віднести такий тип розрахунків, за яким наймит працював тільки «за харчі» або «за харчі й одяг».

Натуральна форма оплати була притаманна для «скопщини», оскільки передбачала не винайм земельної ділянки, а винайм робочої сили.

На Поділлі у XVIII столітті наймити завжди отримували одяг, вартість якого залежала від сезону, місцевості, особистих якостей наймита. Найчастіше одержували: кожух, свиту, пояси, дві пари чобіт - одні нові та «підживані», на літо - постолі, ходаки, спідню білизну, 2-4 сорочки, чоловікам - штани: спідні, холоші, гайдавери; шапки. Наймички отримували: спідницю, плахту, запаску, обгортку, фартух, хустку, каптур, бинду, тобто кісник. На Харківщині діти і підлітки від 10 до 15 років, які працювали «пастушками», отримували, крім одягу, взуття і харчі, залежно від віку, від 10 до 25 рублів за сезон випасу, який тривав з березня до жовтня [192, с.95]. У Карпатах власники худоби не дарували одяг найнятим чабанам, а давали його в користування на період випасу худоби. Так, на Бойківщині заможні господарі, які мали багато овець, наймали пастухів, домовлялися з ними про

платню, а також зобов'язувалися за чергою постачати пастухам необхідний одяг та взуття. Кількість днів, на які видавалися одяг та взуття, залежали від кількості овець власника в отарі. За чергою слідкував старший вівчар.

Натуральна форма відробітку була характерна для косарів та пастухів волів, за якою на шостий день роботи господар плугом оратав ниву наймита. Натуральний розрахунок медом, воском і сіллю характеризував жіночу роботу.

Переважно грошима платили майстрам і ремісникам. Так, будівництво селянської хати з матеріалу господаря на Поділлі обходилося в 15-25 рублів, виготовлення воза - 5-8 рублів, саней - 1,5-2 рублі.

Грошова оплата сільськогосподарської праці була такою: платня за оранку одного моргу землі становила від 1 рубля до 1 рубля 20 копійок, за рільну і за боронування моргу від 35 до 50 копійок, за сівбу - 10 копійок, за жатну копи озимого - від 25 до 30 копійок, а ярового - 7,5 копійок, за перевезення із поля на тік копи хліба – 5 копійок, косареві за день косіння сіна або за скошення озимого і ярового хліба - від 30 до 40 копійок і тричі на день горілка. Тіпати і терти льон - за копу - 15 копійок, прядіння - 0,5-1,5 копійки з харчами, пошиття чоловічої сорочки – 7,5 копійки, жіночої - з вишивкою 15 копійок, штанів – 7,5 копійки, свити - 45-75 копійок, кожуха - 60-80 копійок [31].

В інших архівних джерелах ми знаходимо наступні розцінки: за збір пшениці з моргу - 1 рубель 20 копійок сріблом, ячменю і вівса - 70-75 копійок сріблом, перевезення копи - по 5 копійок сріблом, оранка у поля - 1 рубель сріблом, відпрацювання поденно на скиртуванні в літній час - 20 копійок сріблом [31].

Залежно від виду робіт вживалися різні форми оплати - поденні або за відробіток. Оранка двох десятин землі в 1871 році у Кобеляцькому повіті коштувала 6 рублів. На Поділлі наймання прислуги з харчуванням - 24-30 рублів, або 36-50 рублів - без харчування [192, с.117].

Там, де практикувалися завдатки, розрахунки велися за домовленістю. Наприклад, у деяких місцевостях існував звичай виплачувати розрахунок трічі: третину загальної суми пастухи отримували як аванс у перший день після прибуття на полонину; другий раз, також третину - після завершення першого кола видачі сиру газдам у кінці липня, і втретє - у кінці «літування», при «розлученні» [300, с.26]; причому у відшкодуванні втрати овець брали участь усі пастухи після остаточних підрахунків. А подекуди було навпаки: під час укладання договору з сільською громадою пастухи Карпат давали громаді грошову гарантію «кауцію», яка у випадку невиконання пастухом обов'язків не поверталася йому. Часто у селянському побуті практикувався найм за угодою заздалегідь, наприклад, з осені-зими на збір наступного врожаю, на дуже не вигідних умовах, який дослідники кваліфікували як розплату за боргові зобов'язання; при цьому іноді втрачалось 47-50% заробітної плати.

Грошово-натуральна оплата була поширеною на цукрових плантаціях, під час копання та вивезення буряків робітникам, крім належної заробітної плати, надавалося право годувати під час роботи свою худобу гичкою і забирати її частину додому. Також селянин отримував частину платні жомом, що було особливо характерним за відсутності корму для худоби у неврожайні роки. Непоодинокими були випадки, коли робітники отримували у вигляді платні порівняно невелику суму готівкою. Але крім цього їм надавався город, житло для сім'ї та опалення, біля десятини землі під посів, 6-7 чвертей хліба для харчування або ж корова на економічному утриманні [351, с.59].

Характерними особливостями грошово-натуральної оплати праці було отримання найнятим працівником як грошей, так і одягу та харчів. За етнографічними свідченнями, наймичка за рік одержувала 15-30 руб., кожушанку, свиту й кожух. «Нанявшиєся на Крестопоклонной неделе и до «пущанья» берут в Полтавской и Черниговской губерниях плату: 14 рублей

деньгами и восемь пудов засева и, кроме того, хозяйская одежда. Самое большое берут: 30 руб. и четверик «присивку» [362, с.147]. Якщо людина не мала свого поля, то домовлялася з господарем жати хліб за сніп.

Слід також наголосити на тому, що застосування грошово-натуральної оплати за виконану роботу викликало багато суперечок та непорозумінь. Прикладом цьому є справа, що розглядалася у Канівському волосному суді Черкаського повіту за скаргою селянки, донька якої служила в іншого селянина 6 років з 11 річного віку, і нічого, крім одягу, не отримала. Суд присудив: оскільки одинадцятирічній дівчині слід заплатити за рік не менше 5 рублів сріблом, і за шість років - 30 рублів сріблом. Вартість одягу: дві сердяги, 9 сорочок, 5 спідниць, 6 хусток, 36 аршинів полотна, що складає 25 рублів 50 копійок. Таким чином дівчині треба доплатити 4 рублі 50 копійок [86].

Для території Карпат та Прикарпаття серед пастухів натурально-грошовий спосіб оплати роботи був найпоширенішим. На полонинах Гуцульщини пастуший ватаг отримував за сезон від 600 овець 4 бербениці бринзи, а від кожної вівці - одну топку солі, кожен з вівчарів - 2 бербениці бринзи, постолі, 3 крейцери за кожну випасену вівцю, певну кількість муки, вурди, жентиці; крім того, пастухи отримували від господарів тютюн, порох для рушниці, горілку [50, с.217]. За іншими даними наприкінці XIX століття вівчарям платили заробітну плату натуральною сировиною, а пастухам великої рогатої худоби - грошима [66, с.12].

Огляд матеріалів свідчить про те, що в договірно-зобов'язувальних правовідносинах, які існували у селянському середовищі XIX століття, переважали комбіновані форми. На думку дослідників, добробут того чи іншого українського села залежав від пропорції між тяглими і пішими. Оранка з половини - це старий звичай: хто орав землю і засівав своїм зерном, отримував 2/3 хліба в своє користування. Брالی землю і на таких умовах: орали, засівали своїм зерном, збирали врожай і привозили власнику ділянки

хліб - останньому припадала 1/5 його частина. На Черкащині піші косили тяглим з третього, у неврожайне літо - з четвертого снопа, молотили за «коробку» - в урожайний рік за шосту, у менш урожайний - за восьму, а в неврожайний - за 12-ту. Це яскравий приклад комбінованої моделі оплати праці [118].

Диференціація в оплаті праці. Оплата за найману працю залежала від віку, статі робітників, виду робіт, місцевих «тарифів» та пори року, іноді – особистих, професійних якостей наймита, а також від часу, коли була укладена угода. Підтвердженням цьому є уривок з угоди щодо найму на строковий термін (2 місяці) на Росьєнський цукровий завод Золотоніської волості Полтавського повіту: «Рабочий считается мужчиною от совершенного «летия» до 50-ти лет, а женщины - от 16 до 40 лет считаются полурабочими и таковым определяется ежемесячная плата, а именно: полнорабочими по 3 руб.95 коп., а полурабочему 2 руб. 70 коп., на продовольствии подрядчика, месяц считая 30 рабочих дней. Не исключая и праздничных дней» [336].

Існували відмінності в оплаті й за віком. Так, у Єрковецькій волосній управі Переяслівської волості наймити, які виконували різні види сільськогосподарських робіт цілий рік, отримували: хлопці (14-20 років) - 20-50 руб., дівчата - спершу за «харч» й одяг, а з 15 років - 5-30 руб. на рік [31].

У Південній Україні середньорічна поденна плата за 1886-1910 роки у Херсонській губернії складала 1,08 руб., у Таврійській - 1, 11 руб. і у Катеринославській - 1,19 руб. [243, с.198]. Проте, у 1890р. під час ярової сівби у Херсонській губернії поденна плата складала 35 коп., у Катеринославській - 30 коп. і у Таврійській - 40 коп. У період сінокосу в тому ж році оплата була 50 коп., 40 коп. та 50 коп., а під час жнив - 1 руб., 65 коп. та 75 коп. [7, с.526.]. Таким чином, особливе значення мала невідповідність співвідношення оплати в різні періоди сільськогосподарських робіт та співвідношення середньорічних оплат.

Слід відзначити, що у місцевостях з найвищими річними заробітними платами не завжди спостерігалися найвищі помісячні і поденні плати. Іноді тут спостерігалися і найнижчі поденні та помісячні плати. Наприклад, у Подільській губернії у 1890 році у Брацлавському повіті була найвища річна заробітна плата - 120 руб. та найвища плата « в літо» - 90 руб. Проте під час збирання врожаю найвища помісячна заробітна плата складала 9 руб. у Балтському повіті, а у Брацлавському вона досягла лише 5 руб., що було найменшою помісячною платою по губернії. Так само цієї пори року у Брацлавському повіті спостерігалась одна з найнижчих поденних плат [338, с.342.].

Великий вплив на рівень заробітної плати мала також величина врожаю. Під час великого врожаю ціни на робочі руки зростали, а низького, навпаки, знижувались. У Степовій Україні цей чинник, поєднуючись з кількістю найманих робітників із інших регіонів, призводив до особливо значних коливань заробітної плати. Так, гарний врожай при великому напливі робітників міг знизити ціни на робочі руки до рівня неврожайних років, а у неврожайний рік при недостатній кількості найманих працівників із інших регіонів зростали ціни до рівня найкращих врожаїв [362, с.83-84].

Інколи заробітна плата відрізнялася залежно від спеціальних вмінь та досвіду робітника. Так, на Півдні України наймачі поділялися на «кращих» та «гірших» робітників. Кращим - «чигиринцям» та «полтавцям» - вихідцям відповідно з Правобережної та Лівобережної України - завжди платити більше, ніж гіршим - «литвинам» та «кацапам» - робітникам з білоруських та російських губерній, оскільки останні не вміли управляти волами. На тютюнових платнаціях у Криму «першоучки» - робітниці, які вперше працювали на таких роботах, отримували 4-6 руб. на місяць, а жінки, які працювали понад 2 роки - 8-11 руб., а іноді і 15 руб. щомісяця [355, с.289].

Розбіжності у величині заробітної плати спостерігались і при відрядному наймі. Наприклад, у Чигиринському повіті наприкінці ХІХ

століття були встановлені такі відрядні ціни: зібрати та скласти у копи з однієї дес. вівса - 3-4 руб.; зжати та скласти у копи - за копу у 60 снопів - за озимий хліб - 35-40 коп., за яровий - 20-25 коп.; зв'язати копу озимини за жнивваркою - 15-20 коп., накопати 15-17 пуд. картоплі та віднести у бурти - 25-30 коп.; розкидати на десятині 120 куп гною - 90 коп. [338, с.344].

Відрядна оплата праці переважала і при перевезенні. У 1909 році Стеблівський цукровий завод платив по 3,5 коп. за кожен зданий на станції Корсунь пуд цукру та по 2,5 коп. за кожен зданий на завод пуд вугілля. 1906 року у Полтавській губернії цукрові заводи платили від 9 до 18 коп. за перевезення на версту одного берківця буряку.

Вільнонаймана праця практикувався у поміщицьких господарствах дореформеного періоду. До скасування кріпосного права на Правобережній Україні кріпаки наймалися на роботу до сусідніх сел на цукроварні. Також існував найом на позаурочні сільськогосподарські роботи: окрім панщини, селяни намагалися підробити в пана на польових роботах, щоправда, платня була невисокою: 12 грошів за піший день і 18 - за тяглий, за іншими даними - 10-13 грошів за день, в той час як селяни, наймаючи робітника, платили йому 1 рубель в день, якщо він був на своїх харчах і по 5 грошей - на господарських.

Свої особливості мали учнівські договори Велико-Бобринської волості, які відрізнялися тим, що діти віддавалися для навчання майстерності з тим, щоб той, хто взявся їх навчити впродовж 3-5 років певній справі, навчив їх лише настільки, наскільки дозволено знати підмайстру. Що стосується найманої плати, то визначити її важко. Хлопець від 10-12 років був пастухом строком від березня до жовтня на господарському одязі, взутті, та продовольстві і отримував 10-15 рублів, від 12 до 15 років - від 15 до 25 рублів; річний працівник віком від 14 до 16 років отримував від 20 до 30 рублів; від 16 до 20 років від 30 до 50 рублів; дорослий працівник - від 40 до 80 рублів. Дівчата віком 9-12 років жили нерідко за «харч», тобто за те, що

їх годували та вдягали; до 15 річного віку отримували заробіток від 5 до 15 рублів на рік на господарському одязі; робітниці, які виконували різноманітні селянські роботи, отримували від 15 до 30 рублів на рік [26, с.116].

У Харківському повіті існували договори з робочими, що уклалися на папері та словесно при свідках, на строк з весни до 14 листопада. Плата робітникам була такою: для дорослих на строк від 40 до 60 рублів, на рік - від 50 до 80 рублів [328, с.277]. Особисті договори вважалися обов'язковими тільки для сторін, які домовилися і не стосувалися спадкоємців.

Норми для завдатків не були визначені, їх розмір залежав від умов сторін. За найм поміщиками селян в якості прислуги до економії давалася в завдаток така сума, за якою наймодавець міг сплатити піврічний оклад податків та інших зборів; решта грошей виплачувалася після закінчення кожних трьох місяців, за відрахуванням частинами завдатку, але, якщо виникала необхідність, то гарному наймодавцю давалися гроші на певний термін, до запиту його. Селянство влаштовувалося на службу до поміщика більше з потреби, ніж з розрахунку або з метою покращення свого стану. Під час влаштування на службу, звичайно, вони говорили: «треба стати у пана на службу, бо рятує и робить вигоду людям» [349, с.7].

Договори про послуги і про роботу уклалися письмово та словесно, строк найму вимірювався річним терміном. Оплата праці для чоловіків складала до 60 рублів, для жінок до 40 рублів. Термін найму прислуги переважно був річним, плата за рік коливалася від 24 до 30 руб., а на продовольчому господарстві - від 36 до 50 руб. без продовольства [141]. Найбідніші селяни наймалися на річні роботи, отримуючи при цьому гроші на сплату податків та інших зборів, з відпрацюванням їх по два та три дні кожного тижня протягом року.

За етнографічними свідченнями, договори особистого найму в селянському побуті виконувались рідко. Особа, яка найнялася майже не

вважала себе зобов'язаною прослужити до кінця строку служби та, не попередивши господаря, припиняла трудові зобов'язання. Непоодинокими були випадки залучення селян до польових робіт та до праці на заводах у іншій місцевості. Така масова організація роботи була викликана відсутністю робочої сили у віддалених регіонах. Організованим набором робочої сили займалися довірені особи, які давали гарний завдаток; наймали зимою з умовою з'явитися на роботу на весні. При цьому найняті брали завдаток, а на роботу не з'являлись або, з'явившись, жили деякий час, а потім потайки йшли. Місцева сільська адміністрація не звертала уваги на такі вчинки, батьки це заохочували, а сама молодь на перших порах не усвідомлювала нечесності своїх вчинків, а потім звикла до цього, кажучи, що «багато можна обдурити: він нашими руками розбагатів» [348, с.9].

Причини порушення договірних зобов'язань полягали не лише в одному свавіллі та розпусті, а й у економічних умовах сільського господарства. Орендарі наймали селян на роботу в час, коли тим було найтяжче, - пізно восени і взимку, і ті погоджувалися на найгірші умови. Також на Печенежців впливав ще й Харків, куди вони ходили на заробітки. Так тривало років 3-4 поспіль, це і стало поштовхом до появи договірних листів. Внаслідок цього прийнято 12 червня 1886 року Положення, що нормувало відносини найму на сільські роботи. Однак у ньому переважно охоронялися права землевласників і надавалися їм гарантії проти порушення договорів найму з боку сільських робітників. Обов'язком господаря було забезпечення якісного годування наймита. Однак, ця умова не виконувалася. Господарі невчасно видавали гроші та зменшували їх розмір. Знижували заробітну плату штрафами, що часто накладалися наймачами. Значним було положення трудових угод, як наприклад, на цукрових плантаціях: «за самовільну відлучку, прогули, пияцтво, грубість та непослух економічного начальства економія робить робітникам відрахування з належного жалування на свій розсуд, з чим ми, робітниця, сперечатися не будемо», «за недбалу

роботу, грубість і самовільну відлучку контора заводу вправі винних штрафувати чи розраховувати у будь-який час». Фактично роботодавцям надавалася свобода дій щодо штрафування наймитів.

Невід'ємною складовою грошової винагороди за працю було якісне та своєчасне її виконання. Незадовільний результат роботи був підставою до зменшення її оплати, і навпаки - якісна робота повинна мати винагороду.

У ході дослідження питання підстав застосування грошових стягнень та системи стимулювань в оплаті праці можемо стверджувати, що за часів існування звичаєвого права була вироблена система матеріальних стягнень та заохочень. Найпоширенішою галуззю застосування матеріальних стягнень була тютюнова. Пояснювалося це тим, що вирощування тютюну, так як і хліборобство, було найбільш прибутковою галуззю господарства, хоча й мало ризиковий характер, пов'язаний із природно - географічними умовами. Сприятливими для вирощування тютюну були Ніженська та Полтавська губернії, а також нинішня територія Криму.

Для догляду та обробітку тютюну залучали жінок і дівчат під керівництвом «табачника» [362, с.78], який розподіляв обов'язки між табачницями та слідкував за культурою та збиранням тютюну. Із Ніжина навесні виходили спеціальні спілки тютюнниць, набрані з числа перекупок, міщанок, жінок та доньок майстрів. Вони розходились по Ніжинському повіту, головним чином на південь, та заходили навіть до сусідніх повітів до поміщика, підряджалися на декілька десятин або на цілу плантацію, в залежності від кількості робітниць. Дозволялося брати кожену десятину двом робітницям, проте вони зазвичай домовлялися працювати гуртом. За виконання умов відповідали взаємною порукою. Робітниці між собою домовлялися про вибір однієї кухарки і прачки, які працювали до кінця літа. Господар постачав їх харчами у сирому вигляді, вартість яких відраховувалася із заробітку або взагалі вони були безкоштовними. Після закінчення збирання і продажу тютюну тютюнниці розподіляли між собою

прибуток порівну. Найм на такий вид робіт розпочинався у січні або лютому, і вже 25 березня вступав у силу договір про найм, строк дії якого закінчувався 15 листопада. Оплата праці була диференційована: залежала від віку та здібностей до роботи. Окрім грошової оплати, що здійснювалася в обумовлений договором строк, жінки отримували подарунки: платки, ситець на спідниці; зазвичай, дарували один або два подарунки.

Незважаючи на висвітлені вище види заохочень, робота тютюнниць характеризувалася дуже жорсткими умовами, що було яскраво відображено в необмеженому впливі господаря на працівників.

Несправедливі розрахунки та «недоплати» були і в інших галузях. Прикладом цього є справа, де орендний власник маєтку Зеленківські Луки Канівського повіту Д. Остапенко віддав місцевим селянам просо для збирання за 14-й сніп. Звичайно, снопи були неоднакові, і Остапенко кращі забирав собі, а бур'ян та непридатні з травою віддавав селянам у рахунок плати. Заробіток складав 5 коп. на день, у той час як поденні плати становили 40-50 коп. [87, с.142].

На Півдні України у випадку неврожаю роботодавцями практикувалося зменшення заробітної плати протягом терміну найму. Наприклад, найнявши у травні робітників за високою ціною з розрахунку на високий врожай, тижнів через два вони знижували ціни на 15-20%. У випадку невдоволення цим з боку робітників, їх звільняли взагалі без виплати заробленого, або ж давали лише шматок хліба на дорогу додому.

За поведінку робітника у побуті до нього застосовувались штрафні санкції за те, що робітник підвищував тон у розмові з господарем, або повертався до нього спиною. Існували такі санкції: оплата праці за місяць зменшувалася «на цілу п'яту частину» [28, с.211]. Під час зустрічі з паном робітник та його родина повинні були відсторонитися і стояти до тих пір, поки останній не пройде. Проходячи повз панський будинок робітник зобов'язувався зняти шапку, одягти її міг пройшовши 20-30 кроків.

У деяких маєтках із метою стимулювання найманих робітників здійснювалося підвищення заробітної плати. Проте будь-яке підвищення в оплаті праці має дві сторони, одна з яких характерна небажанням господаря заплатити більше, і тому простежувалася тенденція несвоєчасної виплати заробленого до закінчення роботи. У цьому випадку, прагнучи заробити якомога більше, наймити часто кидали своїх наймачів, не отримавши заробленого.

Попри поширення різноманітних способів зменшення заробітної плати сільськогосподарських робітників, господарства нинішньої Черкаської області практикували різноманітні методи матеріального заохочення робітників. Зокрема, у Софіївській економії графів Бобринських Черкаського повіту за належне виконання робітниками умов трудового договору управляючий зобов'язувався винагородити возом соломи чи дров кожного робітника. А у Смілянському маєтку Черкаського повіту графів Бобринських було застосовано ряд (систему) заохочень: за якісну роботу виплачувалася винагорода, найбільш здібних робітників, які пропрацювали не менше 5 років, їх запрошували у наглядчі з підвищеною платнею, робітники зі стажем 20-25 років отримували пенсію.

У ході реалізації системи заохочень запроваджено тривалі трудові правовідносини, що супроводжувалися соціальним захистом працівників. У 1895 році була створена ощадна каса з 5% відрахувань із зарплати робітників і коштів Бобринських. Гроші з каси витрачали на навчання дітей, лікування, допомогу родині у випадку смерті годувальника. Додатково робили заощадження з 6% річних. Особи, які прослужили у маєтку 30 років, отримували потрібний оклад, а після закінчення терміну служби їм повертали назад усі їхні заощадження і 5% відрахувань з коштів власника. Колишнім службовцям виплачувалася пенсія, але не грошова, а натуральна.

Таким чином, оплата праці в тогочасній Україні за звичаєвим правом була натуральною, грошовою і натурально-грошовою. Вона слугувала

важливим засобом виживання людини та обміну одного товару на інший.

Її розмір і форма були не однаковими для регіонів України XVIII – початку XX століть. Це, в першу чергу, залежало від природно-кліматичних умов. Соціальна і вікова приналежність також виступали чинниками, що впливали на її розмір.

Враховуючи матеріальний вимір оплати праці, спостерігається тенденція несвоєчасної виплати винагороди або ж її зменшення. Проте досліджувана проблема свідчить і про поступове формування інституту матеріальної винагороди та соціального захисту працюючих.

Висновки до Розділу 2

Домінування упродовж XVIII – першої половини XIX століття звичаєво-правового регулювання трудових відносин позначило головну своєрідність правового регулювання у цій сфері, зокрема слабкість інституціоналізованих централізованих правових регуляторів (насамперед, власне законодавчого регулювання). Таке регулювання втілювало вдале поєднання гнучкості та відносної стабільності регулювання у сферах застосування трудових договорів, регламентації часу праці і відпочинку, а також оплати праці, фіксуючи переважно мінімальне втручання держави у відповідні суспільні процеси. Разом з тим, накопичений досвід переважно звичаєво-правового регулювання індивідуальних трудових відносин обумовив виникнення й розвиток позитивно-правового регулювання відповідних відносин у пізніший історичний період.

Правові звичаї безпосередньо обумовили виникнення й кристалізацію основних трудово-правових інститутів трудового права, а саме – інститутів трудового договору (у ранніх його формах і проявах), а також оплати праці, часу роботи і відпочинку, що стали «материнськими», первинними

правовими інститутами, довкола яких згодом, упродовж суспільної та правової еволюції відповідних інститутів, відбувалося виокремлення та становлення пов'язаних з ними інших, похідних, інститутів трудового права України.

Простежуючи витoki індивідуально-правового регулювання в законодавчих актах Київської Русі (Руська Правда) та Польсько-Литовської держави (Литовські статuti), автор відзначає, що подальша еволюція відповідних інститутів трудового права України характеризувалася поступовим ускладненням структури правового регулювання. Ключовими закономірностями такого регулювання в Україні упродовж XVII-XVIII століть були: 1) наявність правового дуалізму, тобто поєднання звичаєвого та позитивного правового регулювання відповідних відносин, що відбивало динаміку співіснування власне загальносоціального та державного права; 2) протягом еволюції правового регулювання спостерігається поступове підвищення питомої ваги позитивного правового регулювання над звичаєвим, яке остаточно витісняється на периферію правового регулювання із завершенням переходу українського суспільства від традиційної (аграрної, чи доіндустріальної) до індустріальної фази суспільного розвитку (на рубежі XIX-XX століть); 3) консервування звичаєво-правового регулювання трудових відносин переважно на селі, що зумовило істотні відмінності між регулятивними моделями трудових відносин аграрного та індустріального типу, які важко долалися в умовах незавершеної досоціалістичної модернізації суспільства (кінця XIX – початку XX століття). Водночас тривала (у порівнянні з передовими європейськими країнами) «затримка» у такому переході зумовила і досить довге, з часового погляду, домінування власне звичаєво-правових норм у правовому регулюванні відповідних індивідуально-трудоуих відносин.

У період з XVIII - початку XX століття в історії України відбувається суттєва активізація заробітчанського руху як на селі, так і в місті.

Поширеними видами трудового найму в українському селі були зажин та замолот. Угоди про найм, в основі яких був зажин, уклалися завчасно з найбільш бідним селянством. Такі угоди мали вигляд «правової кабали» для найманої особи, яка в силу об'єктивних причин змушена продавати свою робочу силу. Стосовно угод із жінками, то вони мали характер взаємних прав та обов'язків. Ці угоди уклалися у жнива і наймана особа бачила обсяг своєї роботи.

Сторонами в договорі особистого найму могли виступати не тільки особи, а й громада. Це свідчить про те, що тогочасні трудові договори мали не тільки двосторонній характер, а й багатосторонній (трьохсторонній).

Що стосується інституту трудового найму, а саме трудового договору, то він, у свою чергу, поділявся на особистий найм та організаційний. Договори уклалися в основному в усній формі, враховуючи при цьому всі істотні умови. Письмова форма укладення договору найму застосовувалася рідше, здебільшого це були договори про надання послуг та про створення товариств.

Багата українська трудова обрядовість стала особливим компонентом життєдіяльності, що поєднувала духовні та матеріальні цінності людей. Календарні трудові обрядові дії, що регламентували робочий час і час відпочинку мали прозоре дидактичне значення, що полягало у вихованні працелюбних і відповідальних членів колективу, зобов'язаних підтримувати і допомагати один одному. Ігнорування трудових обов'язків, недотримання звичаєвих часових вимірів початку та закінчення роботи, відпочинку між тими та іншими видами робіт, було наслідком неякісного виконання роботи та поганого врожаю. Обряд, як форма існування звичаю, закріплював певні правові норми у свідомості окремої людини, які шляхом успадкування від покоління до покоління утворювали трудові традиції, що визначали світоглядну трудову систему нашого народу [211, с.232].

Робочий час і час відпочинку залежав від природного часу і складався із постійної зміни трудових процесів. Характерною особливістю робочого часу була його циклічність. Здебільшого селянський спосіб життя Українського народу передбачав постійне повторення з року в рік тотожних господарських операцій відповідно до таких же повторюваних природних циклів. Циклічна модель часу знайшла своє відображення у календарній обрядовості, до структури якої входив робочий час та час відпочинку. На формування робочого часу і часу відпочинку великий вплив мали особливості та побут тієї чи іншої місцевості, специфіка регіональної традиційної обрядовості.

Практика застосування особистого найму склала систему звичаєво-правових норм, які досить докладно регламентували умови та характер оплати праці. Оплата праці за найману працю залежала від віку, статі, виду робіт, місцевих тарифів і лише в деяких випадках професійних якостей наймита, а також від часу, коли була укладена угода. Щодо форми оплати праці, то вона мала переважно комбінований характер - натурально-грошовий. Натуральна форма оплати праці здійснювалася здебільшого за виконання сільськогосподарських робіт; натурально-грошову отримували у переважній більшості пастухи; грошова форма оплати праці була переважно характерна для оплати у майстернях, цехах та ремеслах.

РОЗДІЛ 3. ЕВОЛЮЦІЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОСНОВНИХ ІНСТИТУТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА У РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД ТА ЙОГО ПОДАЛЬШИЙ РОЗВИТОК В УМОВАХ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ (ПОЧАТОК ХХ – ПОЧАТОК ХХІ СТОЛІТТЯ)

3.1. Історико-правові передумови формування інституту трудового договору та закономірності його розвитку

Історично склалося так, що саме договір є одним із найважливіших засобів організації та самоорганізації суспільних відносин, які складаються у різних сферах людської діяльності. Видове розмаїття договірних форм самоорганізації людської діяльності загальновідоме.

Водночас його конкретним проявом у сфері функціонування індивідуальних трудових відносин виступає трудовий договір. Саме він, за загальним правилом, є головною підставою виникнення трудових правовідносин. Тож закономірно, що саме трудовий договір є тим провідним юридичним фактом, що породжує трудові правовідносини та визначає характер зміни в правовідносинах, які існують в інших основних інститутах трудового права України, зокрема таких, як інститут оплати праці, робочого часу та часу відпочинку. Без цього інституту саме існування інститутів оплати праці, робочого часу та часу відпочинку є неможливим.

Під трудовим договором як інститутом трудового права у сучасній науці трудового права розуміють сукупність правових норм, що визначають поняття, зміст, строк дії трудового договору та регулюють взаємовідносини між працівником та роботодавцем [266, с.223].

Для нашого дослідження особливо важливим є те, що інститут трудового договору фіксує таке джерело трудового права, що передбачає здійснення правового регулювання трудових правовідносин поза власне

державним регулюванням, яке, принаймні в цій частині, має переважно рамковий та охоронний стосовно інституту трудового договору характер. Цей інститут успадкував елементи звичаєво-правового регулювання трудових відносин, ґрунтуючись на вільному волевиявленні сторін, договірному характері та широті розсуду, що визнається державою за принципом «мовчазної згоди».

Сфера дії (застосування) трудових договорів нині є надзвичайно широкою, що уможлиблює аналіз класифікаційних характеристик окремих видів та підвидів трудових договорів, у чому відбивається тенденція до диференціації правового регулювання трудових відносин узагалі [11, с.191].

Водночас, цей інститут зазнав суттєвої трансформації, оскільки отримав позитивне закріплення в нормативно-правових актах, зокрема і в актах кодифікованого характеру.

Ґрунтуючись на засадах свободи праці, трудовий договір виявляє свою різноманітну правову природу, зокрема в тому, що він: є важливою підставою виникнення трудових правовідносин; виступає в якості ефективного засобу залучення працездатних людей до праці; забезпечує реалізацію суб'єктивного права людини на працю; обумовлює уточнення роду діяльності, а саме роботи, що підлягає виконанню працівником; забезпечує розстановку та використання трудових ресурсів у межах відповідних підприємств, установ та організацій; забезпечує охорону інтересів працівника тощо; є найважливішим механізмом, покликаним врегульовувати інтереси роботодавця і працівника; виступає «правовим адаптером» між правовідносинами з працевлаштування та безпосередньо трудовими відносинами; є «юридичним містком» між різними стадіями реалізації трудових прав працівників у сучасних умовах; є запорукою функціонування трудових правовідносин загалом та постійної реалізації трудових прав працівників [120, с.194].

Водночас, у сучасній юридичній літературі дедалі більше утверджується думка щодо множинності, за сучасних умов, підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин, поряд із власне трудовим договором. Втім, саме визнання такої множинності, продуктивне, на наш погляд, з суто науково-правового боку, не заступає важливості функціонального наповнення власне інституту трудового договору як в історичній ретроспективі, так і з позицій сьогодення і перспективного розвитку відповідного трудо-правового інституту.

Як відомо, першим дослідником інституту трудового договору був Лев Таль [327, с.29]. У своїх працях вчений намагався вивести з кола цивільно-правових угод трудовий договір, акцентуючи увагу на правовому статусі сторін, їх взаємних правах та обов'язках. Він категорично заперечував, що об'єктом трудового договору є купівля-продаж. Як вважав вчений, трудовий договір має нетоварний характер, а винагороді за працю притаманний «аліментарний характер» [334, с.33], адже трапляються випадки, коли особа перебуває на лікарняному, і здійснюється оплата праці чи компенсація заробітної плати за простій не з вини працівника.

В українській науці трудового права П.Д. Пилипенко та В.І. Прокопенко порушували питання про фактичну нерівність сторін трудового договору, залишаючи при цьому перевагу на боці власника.

Слід відзначити, що в радянський період (кінець 1920-х – початок 1950х років) трудовий договір розглядався майже виключно як підстава виникнення трудових правовідносин, зміст яких визначався здебільшого централізовано. Інтерес учених-трудоваків до проблеми теорії трудового договору посилювався починаючи з 1950-х років у зв'язку з поширенням договірних засад у радянському трудовому праві. На сучасному етапі розвитку науки трудового права українські дослідники теорії трудового договору звертають увагу на його істотні відмінності від цивільно-правового договору про працю, підкреслюють глибоку соціальну і правову природу

трудового договору, яка виявляється в його широкому соціально-правовому змісті [295, с.6], а також окреслюють його принципи, функції, різновиди тощо.

Вперше в Україні легальне поняття «трудовий договір» було визначено у КЗпП УРСР 1922 року. Відповідно до статті 27 КЗпП «трудовий договір є угодою двох або більшої кількості осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій особі (наймачеві) за плату. Трудовий договір укладається як тоді, коли нема колективного договору, так і тоді, коли такий договір є» [144].

Як зауважує М.І. Іншин, аналізуючи положення про трудовий договір у нормах КЗпП УРСР 1922 року, вказівка на те, що трудовий договір передбачає надання працівником своєї робочої сили не дозволяла відокремити такий трудовий договір від суміжних категорій залучення працівників до виконання певних робіт, оскільки не вказувала на таку суттєву ознаку трудового договору, як підпорядкування працівника установленому внутрішньому трудовому розпорядку. У згаданому визначенні була також відсутня вказівка на обов'язки сторін за трудовим договором, а так само не наголошувалася специфіка винагороди за працю [120, с.193].

Умови, що погіршували стан працюючих, визнавалися недійсними. Трудовий договір укладався між робітником або службовцем з адміністрацією підприємства чи приватною особою, з обов'язковим повідомленням про це біржі праці.

У 1925 році було скасовано обов'язкове оформлення трудових відносин через біржу праці у зв'язку із одночасним скасуванням норм регулювання трудових відносин з приватною особою.

У зв'язку з ліквідацією в СРСР безробіття, масовою міграцією селян із сільської місцевості та залученням їх до робіт у промисловості й будівництві особливо актуальними були питання трудової дисципліни, що вплинули на

подальші зміни в інституті трудового договору. Трудова дисципліна, зокрема дисциплінарна відповідальність, застосовувалась або в порядку підлеглих, або в порядку, передбаченому правилами внутрішнього трудового розпорядку та доданими до них табелями стягнень.

У радянський період важливим засобом залучення до праці була трудова повинність. Вона була «найбільш всезагальною та жорсткою формою мілітаризації праці» [116, с.183]. Разом з тим, вона була засобом реалізації проголошеного радянською владою обов'язку працювати та виконанням принципу «хто не працює, той і не їсть» [70, с.26]. Обов'язок всіх громадян працювати і виконувати певну норму праці був зафіксований у Конституції УСРР 1919 року.

Працівники повинні виконувати свій обов'язок працювати свідомо та добровільно. Трудова повинність застосовувалась у формі залучення працюючих до додаткової праці незалежно від основної роботи.

Поряд із трудовою повинністю застосовувалась трудова мобілізація, яка набула широкого розповсюдження. Так, ще 12 березня 1919 року Раднарком України прийняв Декрет «Про мобілізацію контролюючих службовців». Особливо частими стали трудові мобілізації спеціалістів.

Згодом прискорена соціалістична індустріалізація висунула перед державою завдання щодо підвищення виробництва праці в усіх галузях промисловості та сільському господарстві. На виконання цього завдання у період 1926-1929 років було видано багато актів загальносоюзного значення, які мали безпосереднє відношення до індустріалізації держави.

У той же час 15 січня 1926 року Раднарком УРСР прийняв інструкцію «Про порядок застосування Постанови Раднаркомом СРСР «Тимчасові правила про умови застосування підсобної найманої праці в селянських господарствах» [282]. Інструкція стосувалась трудових селянських господарств, основою яких була особиста праця домогосподаря і членів його сім'ї, а застосування найманої праці носило лише допоміжний характер. В

інструкції були положення про трудовий договір, порядок його розірвання, гарантії та компенсації, робочий час та винагороду за працю. 20 лютого 1929 року Раднарком УСРР прийняв Постанову «Про порядок застосування КЗпП в господарствах куркулів», спрямовану на захист та регулювання праці строкаря [74, с.43].

В умовах швидкого зростання народного господарства та безперервного поповнення підприємств робочою силою велика увага приділялася договірним умовам праці робітників і службовців у різних галузях народного господарства та державного апарату. Раднарком УСРР 4 червня 1933 року прийняв Постанову про впорядкування сумісництва в установах, підприємствах та організаціях, а 7 березня 1933 року - «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих в лісовому господарстві та лісовій промисловості». 8 травня 1934 року була видана Постанова РНК УСРР «Про покращення умов праці агрономів, ветеринарних лікарів та зоотехніків у сільських районах, радгоспах» [106, с.566].

Велика увага у довоєнний період приділялася договірному регулюванню праці колгоспників. Так, Постановою Раднаркому СРСР від 12 липня 1940 року було встановлено, що колгоспникам, працюючим у промисловості за трудовими договорами, укладеними на невизначений строк, після закінчення строку трудового договору, адміністрація підприємства зобов'язана дати дозвіл на звільнення з підприємства, якщо на продовження строку трудового договору не має згоди з колгоспником. Таким чином, продовження строкового трудового договору з колгоспником було поставлено у пряму залежність від згоди самого колгоспника. Після початку Другої світової війни, коли потреби промисловості в кадрах стрімко зросли, цей порядок не міг бути збереженим у повній недоторканності. Вимагалось більш жорстке регулювання питання з боку держави з метою забезпечення інтересів промисловості, і в першу чергу військової [212, с.47].

У зв'язку з цим Раднарком СРСР 4 вересня 1941 року видав Постанову, за якою Наркомам СРСР та Раднаркомам союзних республік було надано право на час війни продовження - не більше, ніж на один рік - дії трудового договору, укладеного на невизначений строк з колгоспниками та одноосібниками [212, с.47]. У зв'язку з цим Указом Президії Верховної Ради СРСР від 22 червня 1941 року воєнною владою було надано право оголошувати трудову повинність для задоволення воєнних потреб у місцевостях, що знаходилися у воєнному стані. Указом Президії Верховної Ради УРСР від 26 грудня 1941 року усі робітники та службовці були визнані на період війни мобілізованими і закріплювалися за тими підприємствами, на яких вони працювали [212, с.46].

Указом Президії Верховної Ради УРСР від 13 лютого 1942 року з метою забезпечення постійними кадрами підприємств, що обслуговували потреби оборони, було введено трудову мобілізацію як форму залучення громадян до праці. Трудова мобілізація поширювалась на працездатне міське населення, чоловіків - від 16 до 55 років та жінок - від 16 до 45 років, які не працювали в державних установах, на підприємствах [107, с.569].

Як загальне правило, зберігся порядок добровільного вступу в трудові відносини. Проте вимагалось залучення громадян до праці в обов'язковому порядку в формі трудової мобілізації та трудової повинності. Трудовою мобілізацією на той час було охоплено все працездатне населення [212, с.44].

Крім трудової мобілізації війна примусила країну розширити застосування трудової повинності. І якщо в мирний час необхідність в оголошенні трудової повинності виникала лише у виняткових випадках (статті 11-14 КЗпП 1922 року), то у воєнний час виникали і інші виняткові обставини - оборонні роботи, заготовлення палива [212, с.44].

За своєю юридичною природою акти трудової мобілізації були адміністративними актами. Мобілізованому видавався спеціальний мобілізаційний листок. Ухилення від мобілізації для роботи на виробництві

або будівництві суворо каралося. Особливість правовідносин того часу полягала в тому, що за своєю природою вони були трудовими, хоча їх виникнення було пов'язане з адміністративним актом, а санкція за невиконання передбачалася кримінальна. Таким чином, було поєднання в трудовому договорі елементів правовідносин різних галузей права [212, с.44].

Перемога над німецько-фашистськими загарбниками дала можливість відмовитися від методів трудового регулювання, характерних для воєнного часу. Зокрема, зникла необхідність у щоденних понаднормових роботах, додаткових чергуваннях, згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР від 30 червня 1945 року, а так само і в трудовій мобілізації (згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР від 13 лютого 1942 року). Разом з тим, труднощі щодо відновлення зруйнованого війною народного господарства УРСР певною мірою гальмували процес розвитку добровільних засад інституту трудового договору [212, с.48].

Так, зокрема, з метою забезпечення промислових підприємств робочою силою у нових умовах був виданий Закон «Про п'ятирічний план відновлення та розвитку народного господарства СРСР на 1946-1950 роки» [308, с. 245], що відновив систему організаційного набору робочої сили на підставі договорів господарюючих організацій з колгоспниками та колгоспницями. Норми цього Закону згодом отримали свій розвиток у постановах Ради Міністрів Союзу РСР від 21 травня 1947 року та від 9 серпня 1948 року, що визначили строки, на які укладаються договори. Рада Міністрів УРСР у Постанові від 21 серпня 1948 року дала рекомендацію укладати трудові договори на строк до двох і більше років.

Після закінчення війни в дію знову вступили норми КЗпП 1922 року, до якого були внесені суттєві зміни (1959-1965 роки), враховуючи перспективи переходу країни до «мирного будівництва соціалізму». Саме з цього періоду добровільний порядок укладання трудового договору почав відігравати двояку роль, а саме: нелегальне «закріплення» працюючого за

підприємством, шляхом надання йому ряду пільг, як-от: житло, санаторно-курортне лікування, влаштування дітей до дитячих садочків підприємства тощо. Саме ці матеріальні блага змушували працівника протягом усієї трудової діяльності працювати на одному місці, чим була «викреслена» (або, принаймні, суттєво мінімізована) плинність робітничих кадрів радянського періоду.

З розвитком державного сектора народного господарства в юридичній літературі, починаючи з 1956 року, терміни «наймана праця», «наймач», «найманий» визначалися такими, що не відповідали природі соціалістичних трудових відносин. Вважалося, що ці відносини склалися не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, які виконують конкретні трудові функції у загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства. Особливе значення цьому питанню приділяв М.Г. Александров, який звертав увагу на термінологію у назві суб'єктів трудових відносин [285, с.193].

Тому в радянський період без внесення змін до КЗпП до частини першої статті 27 додавалося посилання: «замість слова «наймач» зараз вживається термін «підприємство, установа», а замість «найнятий» - термін «робітник (службовець), або «особа, яка влаштовується на роботу» [146].

Досліджуючи особливості трудового договору за період 1971-1991 років, варто зазначити, що з прийняттям КЗпП УСРС 1971 року термін «наймач» був замінений на термін «підприємство, установа, організація». Така заміна була викликана пануванням державної форми власності на засоби виробництва, що були розподілені по підприємствах, установах, організаціях, яким надавалися статус осіб і право виступати суб'єктами трудових правовідносин [285, с.194].

Частина друга статті 21 КЗпП УСРС передбачала роботу за сумісництвом. Було дозволено укладання трудового договору як в усній, так і письмовій формі, та розширено підстави припинення трудового договору:

розірвання з ініціативи адміністрації (статті 40,41 КЗпП УРСР), відмова робітника або службовця від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством (пункт 6 статті 36 КЗпП УРСР) та набрання законної сили вироком суду, яким робітника було засуджено до позбавлення волі (пункт 7 статті 36 КЗпП УРСР) [146].

Пізніше Законом України від 20 березня 1991 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» була змінена стаття 21 КЗпП УРСР, яка давала легальне визначення трудового договору. Взята в редакції 1998 року, стаття 21 КЗпП України 1971 року пропонувала визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором або угодою сторін [147]. За законодавством працівник міг реалізувати свої здібності до продуктивної праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах.

Законом України від 20 березня 1991 року стаття 21 КЗпП була також доповнена частиною третьою, в якій вводилося поняття «контракт» яким позначалася особлива форма трудового договору. Цей термін набув ужитку з прийняттям Закону СРСР від 4 червня 1990 року «Про підприємства в СРСР». Внаслідок цього на практиці, протягом 1990-1991 років, почалося масове застосування контрактів під час прийняття на роботу [372, с.245].

У 1994 році Кабінет Міністрів України спробував упорядкувати цю ситуацію, ухваливши спеціальну Постанову «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору». Однак цією

Постановою проблема застосування контрактів не була вирішена. Тому Кабінет Міністрів України Постановою від 2 серпня 1995 року за № 597 затвердив Типову форму контракту з працівником та колом осіб, трудова функція яких підлягає контрактному оформленню.

За законодавством України в контракті строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, у тому числі матеріальні, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін. Умови змісту контракту були передбачені Положенням про порядок укладання контрактів під час прийняття (найманні) на роботу працівників від 19 березня 1994 року № 170. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 року № 779 було також встановлено, що трудові договори з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею, укладаються у письмовій формі. Цьому передувало ухвалення низки відповідних законів («Про державну службу», «Про інформацію» тощо) [285, с.197].

Як показує історико-правовий аналіз, формування й еволюція інституту трудового договору в Україні має значну динаміку, що увиразнює висновки про мінливість відповідної правової конструкції, її піддатність змінам залежно від цілої низки чинників, насамперед, від розвитку суспільного виробництва, економіки країни, політичного стану, міжнародних відносин держави тощо. Тож закономірно, що цей правовий інститут не був сталим і в структурі індивідуального трудового права України. Він є тим юридичним фактом на підставі якого виникають, змінюються і припиняються трудові правовідносини, визначають обсяг прав та обов'язків сторін, регулюють поведінку сторін у процесі праці тощо.

Проведений аналіз нормативно-правових актів у частині регулювання найманої праці дає підставу визначити трудовий договір як добровільну

угоду між роботодавцем та найнятим працівником з приводу виконання дорученої останньому роботи.

Залежно від політичного та економічного становища держави трудовий договір може бути віднесений до категорії трудово-правових угод, що спостерігається у наш час, та організаційно-адміністративних угод, що було притаманно за часів існування в Україні радянської влади.

Водночас, не можна не погодитися з думкою фахівців, що, попри глибину дослідження центрального інституту індивідуального трудового права України, тут все ж таки «існує певна низка спірних питань, пов'язаних з укладанням трудових договорів, які вимагають подальшого дослідження та нормативного врегулювання» [320, с.25].

Зокрема, сьогодні, на нашу думку, головною проблемою розвитку інституту трудового договору є забезпечення узгодженості в його структурі та галузевій належності, а так само – і забезпечення широти розвитку трудово-договірних засад в усіх галузях і сферах економіки України [219, с.264].

Зокрема, неприйнятними, з точки зору науки трудового права, виглядають спроби окремих учених (Р.А. Майданник [204] та інші) «розчинити» трудовий договір у системі цивільно-правових договорів, знівелювавши тим самим специфіку та особливості трудового договору як договору зі змішаною (публічно-приватною) правовою природою [63; 346; 366]. У цьому контексті, дискусійними є спроби авторів проекту Трудового кодексу України зафіксувати в ньому, зокрема інститут недійсності трудового договору (стаття 46 проекту), притаманний цивільному праву. Адже «загальні правила визнання правочину недійсним з моменту його вчинення (стаття 235 Цивільного кодексу України) та обов'язку сторін повернути другій стороні у натурі все, що вона одержала на виконання цього правочину, а в разі неможливості такого повернення – відшкодувати вартість того, що одержано, за цінами, які існують на момент відшкодування (стаття 216 ЦК) – не можуть бути на практиці застосовані у випадках порушення

вимог щодо укладення трудового договору, оскільки мова йде про незворотні речі - затратені зусилля й час працівника. З огляду на це, у трудовому праві більш прийнятним (і необхідним для закріплення у новому ТК) є визначення конкретних підстав для припинення трудових відносин (зокрема, порушення правил прийняття на роботу з відповідними гарантіями для працівника, якщо його вини не виявлено). ... З огляду на це, положення щодо недійсності трудового договору у цьому контексті вбачаються досить штучними й потребують виключення» [40].

Важливими питаннями також є забезпечення процедурної чіткості етапів укладення, зміни та припинення трудового договору [10; 155]; співвідношення регулятивної дії трудового договору із локальними нормативними актами та законом [62, с.42]; визначення співвідношення між трудовим договором та контрактом [372]; з'ясування ролі та місця письмової форми трудового договору у трудових правовідносинах тощо.

Водночас, напевне, не можна не погодитися з думками Л.С. Таля про те, що наука та трудове законодавство не повинні зберігати правових пережитків, які вже не відповідають потребам економіки, не мають користі для суспільства й держави, перешкоджають зростанню матеріальної й духовної культури тощо. Адже у впертому відстоюванні правових форм та інститутів, які втратили реальний зміст і реальне значення, немає, на думку цього вченого, розумного консерватизму, а присутнє лише небажання та неспроможність враховувати зміни, що відбулися в правосвідомості суспільства [342, с.561].

У цьому контексті не можна не звернути увагу, що упродовж останніх двох десятиліть сам інститут трудового договору зазнав суттєвих модифікацій у фактичних трудових відносинах. Варто згадати, принаймні в основних рисах, актуальну нині конструкцію нетипових (нестандартних) трудових договорів, науковий аналіз правової природи яких знайшов своє відображення у працях Л.П. Гук, М.І. Іншина, А.М. Лушникова, В.О.

Носенка, О.С. Прилипко, Б.А. Римара, М.А. Шабанової та деяких інших дослідників [79; 122; 197; 228; 266; 295; 352].

Сучасні дослідники проблеми нетипових трудових договорів обґрунтовують необхідність застосування цієї конструкції, зокрема, тим, що «трудовий договір ХХ ст. – це юридична конструкція, сформована в індустріальному суспільстві і тільки частково в постіндустріальному. Багато в чому він розрахований на сферу серійного виробництва індустріального типу і генетично пов'язаний з робітничим договором. ХХІ ст. починається як століття інформаційного суспільства, яке буде засноване не на виробничій (індустріальній) організації праці, а на новій новонародженій постіндустріальній організації праці, риси якої тільки ще окреслюються. Трудовий договір минулого століття нерідко не вкладається в рамки нової суспільної організації праці, продиктованій умовами інформаційного суспільства» [197, с.52].

Зокрема, нині набули поширення такі нетипові види трудових договорів, як договори за викликом, договори з артільями, надомна робота тощо. Вони «не заперечують значущості традиційної юридичної конструкції трудового договору, яка відповідає класичній тріаді ознак: особистісна, організаційна та майнова. Проте нетипові види трудових договорів характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або кількох перерахованих ознак» [197, с.53]. Відтак, і нині існуюче легальне «поняття трудового договору, визначене нині законодавцем, не є універсальним, під нього підпадають не всі різновиди трудових договорів, які існують, ним не визначаються досить повно ознаки, притаманні нестандартним трудовим договорам, що призводить до порушення прав працівників, у зв'язку з чим постає необхідність визначення поняття трудового договору, яке б можна було застосовувати до всіх відносин, які виникають при застосуванні праці» [197, с.53-54].

Необхідність універсалізації або, принаймні, суттєвого перегляду дефініції трудового договору та його закріплення у майбутньому Трудовому кодексі України зумовлена тим, що, з огляду на несприятливі соціально-економічні умови та зростання рівня безробіття в Україні, роботодавці часто вдаються до латентного або і явного погіршення умов трудового договору або покладають на працівників ті трудові функції, які не були передбачені умовами трудового договору. Це істотно знижує рівень захищеності трудових прав працівників, ставить їх у завідомо невігідне становище, а також – внаслідок цього «втрачається така найважливіша ознака трудового договору, як свобода волевиявлення сторін» [266, с.222-223].

У цьому контексті можна позитивно оцінити спроби авторів проекту Трудового кодексу врегулювати окремі види нетипових трудових договорів, зокрема надомну працю (стаття 44 проекту [283]). Проте таке регулювання не виглядає все ж цілісним та послідовним у цьому проекті, оскільки пропонуване легальне визначення трудового договору (стаття 32 проекту [283]) консервує здебільшого усталену практику традиційних трудових договорів, без урахування новітніх тенденцій зростання їх диференціації.

Отже, є програмування такого розвитку інституту трудового договору на майбутнє, яка б враховувала необхідність поєднання стабільності і гнучкості трудових договорів, передбачала б суттєву індивідуалізацію умов цього договору у публічно-правових межах, які б не давали можливості для порушення трудових прав працівників.

3.2. Основні тенденції розвитку законодавчого унормування інституту робочого часу та часу відпочинку

Обов'язковою умовою трудових відносин, як відомо, є тривалість робочого часу, тобто часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, угоди про працю і правил

внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свою трудову функцію, а роботодавець зобов'язаний забезпечити його робочою відповідно до умов трудового договору [285, с.249].

Робочий час є однією з істотних умов трудового договору і безпосередньо стосується інтересів як працівника, так і роботодавця. Його раціональне поєднання з часом відпочинку, тобто із установленим законом часом, протягом якого працівник вільний від виконання своєї трудової функції і може використовувати його на власний розсуд [123, с.260], дає змогу ефективно використовувати здатність людини до праці.

Як відомо, в основу формування системи соціалістичного трудового законодавства було закладено принципи всесвітньої охорони праці, що були сформульовані у першій Програмі ВКП(б): запровадження восьмигодинного робочого дня та безперервного щоденного відпочинку тривалістю не менше 42 годин; заборона нічної праці, за винятком галузей народного господарства з безперервною технологією; заборона використання праці підлітків до 16 років та обмеження шестигодинним робочим днем праці для молоді віком від 16 до 18 років; заборона праці жінок зі шкідливими умовами виробництва та надання їм допологових та післяпологових відпусток; утворення бірж праці; введення, за рахунок підприємців, страхування робітників від часткової або повної втрати працездатності; утворення спеціальних судів для розгляду трудових спорів та виробничої інспекції праці.

22 березня 1917 року в пресі з'явилось повідомлення: «Законопроект про восьмигодинний робочий день для всієї Росії зараз розробляється в порядку поспіху». А після більшовицького перевороту першим законодавчим актом про працю був Декрет від 29 жовтня (11 листопада) 1917 року «Про восьмигодинний робочий день». Відповідно до цього Декрету робочий час не повинен перевищувати 8 годин на добу та 48 годин на тиждень; у цей час входив час, відведений на чистку машин та приведення до порядку робочого

місця [285, с.251]. На особливо шкідливих виробництвах та роботах передбачалося подальше скорочення робочого часу .

Декрет забороняв понаднормові роботи для жінок і підлітків, які не досягли 18 років; залучення ж до такого виду робіт працівників чоловічої статі після 18 років мало місце лише у виняткових випадках, передбачених законом із дотриманням умов, а саме: у випадку виробничої необхідності закінчити своєчасно розпочату роботу; у випадку відвернення небезпеки; термінові ремонтні роботи, тощо.

Центральна Рада III Універсалом декларативно проголосила 8-годинний робочий день, а 25 січня 1918 року був прийнятий і ухвалений аналогічний закон «Про восьмигодинний робочий день», що поширювався на всі підприємства, в яких застосовується наймана праця, незалежно від розміру цих підприємств, так і від того, кому вони належать. Загальна тривалість складала 48 годин на тиждень. Цим же законом, зокрема, статтею 11 передбачалося «число свят, коли працювати не належить» - крім церковних свят, ще «національне державне свято 3 і 4 Універсалу, тобто 7 листопада та 9 січня» [333, с.145].

У постанові Народного Комісаріату праці УСРР від 28 лютого 1919 року «Про восьмигодинний робочий день», яка також відображала Декрет Раднаркому РСФСР від 29 жовтня 1917 року, зазначалось, що в найближчий час, надалі до закінчення воєнних дій, на підприємствах, що працюють на оборону, встановлюються обмеження тривалості понаднормових робіт та перерви в роботі. За згодою з робітниками організації вони можуть не застосовуватися. З весни 1919 року для того, щоб зміцнити оборонну потужність країни, на підприємствах стали широко застосовуватися понаднормові роботи, було скорочено число святкових днів, обмежений тижневий відпочинок, обмежувались, а згодом майже зовсім були скасовані відпуски, у виняткових випадках дозволялося допускати до роботи неповнолітніх з 14 років.

Проте, навіть за надзвичайних умов інтервенції та громадянської війни трудове законодавство встановлювало жорсткі правила для роботи неповнолітніх та для застосування надурочних робіт. Воно наказувало звільнення малолітніх до 14 років, скорочення робочого часу малолітніх з 14 до 16 років до 4 годин, скорочення робочого часу для підлітків з 16 до 18 років – до 6 годин, вичерпно зазначало випадки, що допускали застосування понаднормових, за певних умов дозволялось скасовувати відпустку.

Робочим часом або часом робочих годин на добу вважався той час, протягом якого відповідно до умов найму робітник повинен бути на промисловому підприємстві і у розпорядженні керівника для виконання роботи. Робочий день, що встановлюється нормами внутрішнього розпорядку підприємств (п.1 ст.103 Уставу про промислову працю - нормальний робочий час), не повинен бути більше 8 годин на добу та 48 годин на тиждень, враховуючи сюди і час, потрібний для чистки машин та наведення порядку в робочому помешканні. Перед Різдом і перед Трійцею праця закінчується о 12 годині. У листопаді 1919 року на першій міжнародній конференції Ліги Націй була досягнута загальна угода про прийняття конвенції про восьмигодинний робочий день [285, с.252].

14 червня 1918 року приймається Постанова «Про відпустки» [59, с.21], якою були введені оплатні двотижневі відпустки всім робітникам і службовцям, які пропрацювали без перерви не менше шести місяців.

Переходячи до аналізу нормативно-правових актів періоду 1922-1939 років, що регулювали питання робочого часу та часу відпочинку, в першу чергу слід наголосити на тому, що саме КЗпП УСРР 1922 року [144] законодавчо закріпив восьмигодинний робочий день та скорочену тривалість робочого часу в нічну зміну. Нормами цього Кодексу було дано правове визначення понаднормових робіт. Паралельно з регламентацією робочого часу на законодавчому рівні відбулася регламентація часу відпочинку. До

останнього Кодексом було віднесено: перерви у роботі, щотижневий відпочинок та відпочинок у святкові дні, а також щорічна відпустка.

Кодексом передбачалось скорочення робочого часу в нічний час у залежності від умов праці, його характеру та віку працівника, чим підкреслювалося зародження радянського інституту охорони праці.

На думку дисертанта, до «лояльних норм», що не порушували інтересів власників Кодексом, належить звільнення жінок від роботи протягом 8 тижнів до та 8 тижнів після пологів із збереженням повного заробітку на весь час з безкоштовною лікарською та медикаментозною допомогою. Така норма, з одного боку, окреслювала піклування про працюючих, а, з другого - суттєво не впливала на роботу підприємства. До нашого часу збереглася норма Кодексу, що встановлювала порядок надання перерви для відпочинку та прийняття їжі - не пізніше, ніж через чотири години після початку роботи (зараз вона має рекомендаційний характер), та тривалість якої не може бути меншою 5 години та більшою двох годин. З метою запобігання втраті робітничих кадрів для матерів, які годують дітей, встановлювалися додаткові інтервали через кожні три години тривалістю не менше ніж в 5 години.

До КЗпП 1922 року були додані правила про щотижневий відпочинок та про святкові дні. У ньому також вперше дано визначення робочого часу. Так, зокрема, стаття 83 зазначала, що «нормальним робочим часом визнається час, встановлений для виробництва певної роботи тарифним положенням» [144].

З метою додаткового стимулювання працівників до праці постановами Ради Праці та Оборони від 9 квітня та Раднаркому УСРР від 18 квітня 1921 року вводилися чергові та додаткові відпустки для робітників і службовців із збереженням заробітної плати. А 31 травня 1921р. Раднарком прийняв Постанову «Про надурочні роботи», в якій зазначалося, що такі роботи допускалися лише у виняткових випадках [126, с.322].

Відповідно до КЗпП передбачалося скорочення робочого часу в нічний час залежно від умов праці, його характеру та віку працівника. Проте, враховуючи стан воєнного комунізму в Постанові Наркомпраці УСРР від 28 лютого 1919 року «Про восьмигодинний робочий день» зазначалось, що в найближчий час, а саме до закінчення воєнних дій, на підприємствах, що працюють на оборону, встановлюються обмеження тривалості понаднормових робіт та перерви в роботі. У цій же Постанові було зазначено, що за згодою з робітниками організації вони можуть не застосовуватися, чим підкреслювався, на думку К.П. Горшеніна, демократичний устрій держави [294, с. 87].

Конституція СРСР, прийнята на сесії ЦВК СРСР від 6 липня 1923 року та затверджена II Всесоюзним з'їздом Ради 31 січня 1924 року, віднесла до компетенції Союзу встановлення «Основних законів». У галузі трудових відносин саме Кодекс вважався таким законом. А щодо робочого часу на практиці всі суттєві питання вирішувались органами Союзу ЦВК СРСР, СНК СРСР, НКП СРСР. Наркомати праці республік приймали вказівки НКП СРСР до виконання, забезпечували їх втілення у життя.

У роки першої п'ятирічки в УРСР почався перехід промисловості на семигодинний робочий день. Цей період завершився в 1932 році. Велике значення на той час мала також Постанова від 9 травня 1919 року «Про соціалістичні змагання» [305, с.27]. І саме успіхи в цих змаганнях і слугували скороченню тривалості робочого часу. 15 жовтня 1927 року був прийнятий «Маніфест «Про семигодинний робочий день» [305, с. 29], в якому йшлося про забезпечення протягом найближчого часу переходу від восьмигодинного робочого дня до семигодинного без зменшення заробітної плати. Ці заходи були розглянуті Урядом як програмні. Перехід на семигодинний робочий день здійснювався диференційовано за категоріями працюючих. Вводилася шестиденка - п'ятиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Тривалість робочого тижня фактично встановлювалась в 35 годин. Кожний

шостий день - 6, 12, 18, 24 та 30 числа кожного місяця, незалежно від того, на який день тижня вони припадали, оголошувались вихідними днями [285, с.253].

19 листопада 1927 року була прийнята Постанова НКП СРСР «Про робочий день службовця», відповідно до якої тривалість робочого дня службовця, в тому числі півгодинна перерва, встановлювалась не більше семи годин [234].

Таким чином, першими перейшли на семигодинний робочий день службовці невиробничої сфери. А 2 січня 1929 року вийшла Постанова ЦВК та СНК СРСР «Про семигодинний робочий день», якою запроваджувався перехід на нормальний робочий день тривалістю не вище семи годин в усіх виробничих підприємствах промисловості – як громадських, так і приватних. Такий перехід повинен був здійснюватися поступово до 1 жовтня 1933 року. Семигодинний робочий день встановлювався для всіх робітників і службовців відповідних підприємств, за винятком тих, які обслуговували прилеглі підприємству території «і для підприємств з безперервним виробництвом» [235]. Так, у тих безперервних виробництвах, де за технічними умовами запровадження семигодинного робочого дня було неможливим, допускалось запровадження, за згодою наймодавця з відповідною профспілкою та з дозволу органу праці, інший режим роботи з метою, щоб середня тривалість нормального робочого дня не перевищувала семи годин.

10 листопада 1928 року була прийнята Постанова «Про скорочений робочий день», згідно з якою був встановлений скорочений робочий день для робітників і службовців, які працювали в особливо тяжких і шкідливих умовах, зазначених у списку особливо тяжких та шкідливих професій. Тривалість такого робочого дня не повинна була перевищувати шести годин, за винятком випадків, прямо передбачених у постанові.

13 лютого 1928 року була прийнята Постанова НКП СРСР «Про робітників з ненормованим робочим днем». Згідно з цією Постановою ненормований робочий день - це особливий, своєрідний вид роботи понад тривалість нормального робочого часу, і не понаднормова робота, і разом з тим не «необмежений робочий день» [237].

26 серпня 1929 року була запроваджена в дію Постанова СНК СРСР «Про перехід на безперервне виробництво на підприємствах та установах Союзу РСР» [271]. У цій постанові Уряд визнав за необхідне вже з 1929\1930 господарського року розпочати планомірне і послідовне переведення підприємств та установ на безперервне виробництво. А вже в липні 1930 року XVI з'їзд КППС запровадив остаточне переведення основних галузей промисловості на безперервний робочий тиждень. Постановою ЦК ВКП(б), прийнятою 26 квітня 1930 року та опублікованою 8 травня 1930 року, про роботу підприємств, переведених на семигодинний робочий день, було запропоновано в підготовчій роботі до переходу звернути особливу увагу на розробку правильних норм та розцінок, враховуючи при цьому раціоналістичні заходи, можливе ущільнення робочого дня та необхідність подальшого зростання виробничої праці та заробітної плати.

Поряд із семигодинним робочим днем, з метою збільшення випуску продукції підприємства були переведені на режим безперервної роботи. Натомість при одночасному щоденному відпочинку для всіх працюючих було встановлено, що кожна п'ята частина працівників користується щотижневим відпочинком у різні дні тижня, зазвичай, після чотирьох днів роботи. Число днів щотижневого відпочинку для кожного працівника при безперервному п'ятиденному робочому тижні було доведено до 72 годин на рік, включаючи і ті дні щотижневого тижня, які припадали на час щорічної відпустки. Крім того, встановлювалось п'ять неробочих днів, пов'язаних із пам'ятними та історичними подіями.

Безперервний виробничий тиждень був погано підготовлений та викликав негативні наслідки. І згодом, у 1931 році, він був замінений на шестиденний перервний тиждень, а на тих підприємствах, де робота за своїм характером повинна відбуватися безперервно, був введений чотирьох-бригадний графік, згідно з яким одне й те ж саме робоче місце або один і той самий станок закріплювався за чотирма робочими або чотирма бригадами, які мінялися по черзі.

Зосереджуємо увагу на особливостях робочого часу в період Другої світової війни та повоєнний час. Розпочата в 1939 році, ця війна радикально змінила становище працівників у радянському суспільстві. У зв'язку з напруженням міжнародних відносин Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 року «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семигодинний робочий тиждень і про заборону самовільного уходу робітників і службовців з підприємств і установ» [233] було здійснено перехід на восьмигодинний робочий день. Тривалість робочого дня була збільшена із семи годин до восьми, робочий тиждень було встановлено в 48 годин при шести робочих днях з одним вихідним у неділю [285, с.213].

Фактично було проведено закріплення працівників за підприємствами і установами, оскільки заборонялося самовільне звільнення робітників і службовців із державних, кооперативних і громадських підприємств і установ, а також самовільний перехід з одного підприємства на інше, або з однієї установи в іншу [285, с.254].

Велике значення мав Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 року «Про переведення на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робочого місця». Указ збільшив тривалість робочого дня для працівників підприємств, службовців установ та підлітків, які досягли 16 років, до восьми годин. Скрізь був запроваджений семиденний робочий тиждень, заборонено

самовільно залишати робоче місце, дозвіл на звільнення працівника міг дати лише керівник підприємства.

Положення Указу від 26 червня 1940 року знайшли своє відображення у затверджених РНК СРСР 18 січня 1941 року нових Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців, що в свою чергу відіграло велику роль у зміцненні трудової дисципліни. На підставі зазначених Типових правил галузевим народним комісаріатам СРСР та республіканським народним комісаріатам, за згодою з центральними комітетами профспілок, надавалося право розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку стосовно до умов роботи певної галузі промисловості. Доповнення цих правил стосовно особливостей окремих підприємств було можливим «у випадку необхідності директором підприємства або начальником установи за згодою з фабрично-заводським або місцевим комітетом» [53, с.116].

Таким чином, на підставі Типових правил розроблялися галузеві правила, які на самому підприємстві доповнювались локальними нормами. У Типових правилах від 18 січня 1941 року особливого значення надавалось відповідальності за порушення трудової дисципліни і, зокрема, відповідальності за прогул. Визначення прогулу в правилах було відсутнє. Проте законодавець вважав прогулом запізнення до початку роботи або після обідньої перерви, якщо таке порушення трудової дисципліни викликало втрату робочого часу більше, ніж 20 хвилин. Зазначені правопорушення прирівнювались до прогулу також і в тому випадку, якщо вони викликали втрату робочого часу не більше 20 хвилин, але мали місце три рази протягом одного місяця або чотири рази протягом двох місяців поспіль. «Прогульниками» вважались робітники і службовці, які перебували на роботі в нетверезому стані [53, с.128].

Воєнний стан вимагав здійснення нагальних заходів щодо зміни режиму робочого часу. З цією метою 26 червня 1941 року був виданий Указ

Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників та службовців у воєнний час». Цим Указом вводились понаднормові роботи тривалістю від однієї до трьох годин в день. До обов'язкових понаднормових робіт не залучалися: вагітні жінки, починаючи з шести місяців вагітності, а також жінки, які годували немовлят протягом шести місяців. Оплата обов'язкових понаднормових робіт виплачувалась в півторакратному розмірі [212, с.46].

Указом від 26 червня 1941 року було скасовано всі щорічні та додаткові відпустки з їх заміною їх грошовою компенсацією. Відпустка надавалась лише у випадку хвороби працівника. Проте, вирішено було надати трудові відпустки працівникам навчальних закладів, інвалідам 3 групи. А Постановою РНК СРСР від 5 травня 1944 року введено обов'язкове надання працюючим підліткам віком до 16 років одного дня на тиждень для відпочинку та чергової відпустки тривалістю 12 робочих днів. Надання відпусток для всіх працюючих було відновлено лише з 1 липня 1945 року [212, с.46].

Під час війни чергові та додаткові відпустки замінювались грошовою компенсацією, що переводилась до ощадної каси у вигляді спеціального внеску робочого або службовця для видачі йому такої після війни. За загальним правилом компенсація за невикористану відпустку обчислюється з розрахунку середнього заробітку за 12 останніх календарних місяців. До війни порядок компенсації за чергування регулювався Постановою Секретаріату ВУЦВК від 22 травня 1935 року, зі змінами від 11 червня 1935 року. Проте, у зв'язку з воєнним станом та згідно з пояснювальною практикою профспілок і господарських наркомів, дана постанова з початку війни не застосовувалася. Було визнано, що на період війни, чергування працівників як після закінчення робочого дня, так і у вихідні дні не компенсувалося ні грошима, ні відгулами. Ця практика не була оформлена законодавчо, проте застосовувалась на всій території СРСР.

18 березня 1946 року Верховна Рада СРСР прийняла Закон «Про п'ятирічний план відновлення та розвитку народного господарства СРСР на 1946-1950 рр.». Цим Законом передбачалося відновлення системи організованого набору робочої сили на підставі договору підприємства чи організації з колгоспом і колгоспником. Особлива увага приділялась підвищенню продуктивності праці. Закон зазначав необхідність використання восьмигодинного робочого дня в повному обсязі, забезпечуючи при цьому всебічний механізм «кропінки галузей», інтенсифікації виробничих процесів, застосування технічно обумовлених норм [54, с.124], подальше підвищення матеріального та культурного рівня радянського народу шляхом покращення житлових умов та культурно-побутового обслуговування працюючих, а також зростання заробітної плати та удосконалення форм оплати та преміювання. З середини 50-х років минулого століття розпочався, на думку Л.Я. Гінцбурга [67, с.25], новий творчий старт в усіх сферах державного та суспільного життя держави, активізувалась законодавча діяльність.

Переходячи до висвітлення питань розвитку законодавчої бази, що регламентувала робочий час та час відпочинку в період 1956-1972 роках у першу чергу варто наголосити на політиці радянської держави щодо скорочення робочого часу. Зокрема, у травні 1956 року для робітників та службовців віком від 16 до 18 років був встановлений шестигодинний робочий день, а згідно з Указом Президії Верховної Ради УРСР від 8 березня 1956 року, напередодні вихідного дня та свята тривалість робочого дня була скорочена на дві години і складала шість годин. Тривалість робочого дня в цих випадках скорочувалася на одну годину при семигодинному робочому дні і залишалась без змін при шестигодинному та більш короткому робочому дні [213, с.104].

У 1956 році було здійснено в якості першочергового заходу переведення підземних працівників Донбасу та Львівсько-Волинського

вугільних басейнів, які працювали безпосередньо під землею, на скорочений робочий день: працівники очисних робіт були переведені на шестигодинний робочий день, решта підземних працівників - на семигодинний. Згодом, починаючи з 1957 року, на скорочений робочий день були переведені підприємства чорної металургії, гірничорудної, металургійної і коксохімічної промисловості [213, с.105].

Заборона залишати роботу і кримінальна відповідальність за це були скасовані лише указом Президії Верховної Ради СРСР від 25 квітня 1956 року «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважних причин» [248, с.87].

Указом Президії Верховної Ради УРСР від 15 серпня 1955 року «Про відпустки та умови праці підлітків» [248, с.89] для учнів індивідуальної та бригадної форми навчання віком від 14 до 16 років на період навчання і для робочих та службовців віком від 14 до 16 років був встановлений робочий день тривалістю 4 години. Цим же Указом передбачалося, що робітникам та службовцям, які не досягли 18 років, повинна надаватися відпустка тривалістю в один календарний місяць. Через деякий час Президія Верховної Ради УРСР Указом від 26 травня 1956 року встановила для робітників та службовців віком від 16 до 18 років шестигодинний робочий день.

У 1956 році Українська РСР стала членом Міжнародної організації Праці (МОП). Ця організація ще у 1935 році прийняла Конвенцію № 47 «Про 40-годинний робочий тиждень», але вона протягом тривалого часу не набирала чинності, оскільки, відповідно до існуючих положень, Конвенція набирає чинність за умови, якщо вона ратифікована не менше як двома країнами - членами МОП. На момент вступу України в МОП Конвенція № 47 була ратифікована лише однією країною - Новою Зеландією [284, с.37]. Згідно статті 1 Конвенції «кожен член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує дану конвенцію», заявляє про своє схвалення: а) принципу 40-

годинного робочого тижня, що повинен застосовуватися таким чином, щоб не потягти зменшення прожиткового рівня працюючих; б) застосування заходів або сприяння тим заходам, що будуть враховані як необхідні для досягнення мети; в) зобов'язується застосовувати цей принцип до різних категорій зайнятості у відповідності з детальними постановами, що повинні приписуватись окремим конвенціям, до яких даний член МОП міг бути приєднаний.

Порядок скорочення робочого часу в 1956-1960 роках був інший, ніж в 1928-1932 роках. У першу п'ятирічку керівництво переведенням підприємств на семигодинний робочий день здійснювалося з єдиного центру. Спеціальна урядова комісія затверджувала список підприємств та фіксувала дату переведення на новий режим. По республіканській і місцевій промисловості діяла комісія при наркоматах праці. Наприкінці 50-х років минулого століття ніяких особливих урядових органів для проведення скорочення робочого часу не було створено. Відбувалася певна децентралізація - уряд фіксував строки та загальні умови переведення на скорочений робочий день по тій або іншій групі підприємств, або по галузі в цілому чи по району, а остаточна дата переведення визначалась на місцях рішеннями міністерств та відомств УРСР.

З метою поліпшення охорони материнства і дитинства Президія Верховної Ради СРСР 26 травня 1956 року прийняла Указ «Про збільшення тривалості відпустки по вагітності та пологам» [240], яким тривалість такої відпустки була встановлена в 112 днів, в тому числі 56 днів до пологів та 56 після пологів з виплатою за цей період допомоги. У випадку ускладнених пологів та при народженні двох і більше дітей відпустка після пологів збільшувалася на 70 днів.

13 жовтня 1956 року Рада Міністрів УРСР прийняла Постанову про подальші заходи допомоги жінкам-матерям, які працюють на підприємствах і в установах. Згідно з цією Постановою, керівники підприємств, установ та

організацій повинні надавати жінкам, за їх бажанням, після закінчення відпустки по вагітності та пологам додаткову відпустку на строк до трьох місяців без збереження заробітної плати.

Норми з урегулювання тривалості робочого часу на період 1956-1960 років та наступних років слід розподілити на три основні групи. По-перше, ці норми скасовували обмежувальні закони, видані в довоєнний час. До них слід віднести Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 травня 1956 року, що відновив передбачений КЗпП СРСР шестигодинний робочий день для підлітків віком від 16 до 18 років; Указ від 8 травня 1956 року про відновлення робочого дня тривалістю в шість годин в передвихідні дні; указ від 25 квітня 1956 року, що скасував юридичну відповідальність за прогул без поважної причини і відновив звільнення з роботи за власним бажанням. Друга група норм - закони та підзаконні акти оперативного характеру, на підставі яких практично здійснювалося скорочення робочого часу. Загальне значення має лише один з них - підсумковий акт - Закон від 7 травня 1960 року «Про завершення перевodu в 1960 році всіх робітників та службовців на семи - та шестигодинний робочий день» [230]. Третя група норм була пов'язана з переліком особливостей, притаманних окремим галузям народного господарства.

4 жовтня 1965 року було видано Постанову «Про удосконалення планування та посилення економічного стимулювання промислового виробництва». Згідно з нею був введений п'ятиденний робочий тиждень та збільшена відпустка для всіх робітників і службовців до п'ятнадцяти робочих днів, які працювали у районах Крайньої Півночі та місцях, що прирівнюються до них.

Дослідження розвитку законодавчої бази щодо врегулювання робочого часу та часу відпочинку періоду 1972-1991 років, а також за часів незалежності України починається з введення в дію КЗпП УРСР від 10 грудня 1971 року. Стаття 50 КЗпП закріпила 41-годинний робочий тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу встановлювалась для неповнолітніх і для робітників, які працювали на виробництві зі шкідливими умовами. Робочий тиждень встановлювався залежно від специфіки виробництва – п'ятиденний та шестиденний. Закріплювалося скорочення тривалості робочого дня напередодні святкових та вихідних днів та скорочення на одну годину тривалості роботи у нічний час. Згодом з метою подальшого скорочення плинності кадрів на підприємствах, створення стабільних трудових колективів була запроваджена додаткова відпустка за безперервний стаж роботи певним категоріям працівників.

У цей період трудове законодавство зробило наголос на охороні праці жінок і дітей. Пріоритети цієї галузі соціальної політики чітко визначені у постановах Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦСПС від 24 листопада 1981 року «Про порядок надання додаткової триденної оплачуваної відпустки жінкам, які мають двох та більше дітей віком до 12 років», та від 6 липня 1982 року Постанова «Про порядок надання жінкам частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення неї віку одного року та додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення неї віку півтора року».

У 1993 році розпочатий з 1956 року етап скорочення робочого часу завершився прийняттям Верховною Радою України змін до КЗпП, згідно з якими тривалість робочого часу повинна становити 40 годин на тиждень.

У цей же час, з метою створення сприятливих умов для життєдіяльності людей і поліпшення режиму енергоспоживання на основі найповнішого використання світлової частини доби, був виданий Указ Президента України від 26 квітня 1995 року № 334/95 «Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня». Цей Указ встановлював з 1 липня 1995 року на території України місцеві графіки початку робочого дня підприємств, установ, організацій усіх форм власності та сфер діяльності, що працюють в однозмінному режимі, з дотриманням

встановленого порядку обчислення часу в країні за другим міжнародним часовим поясом (київський час) [280].

Прийнятий 15 листопада 1996 році Закон України «Про відпустки» нормативно закріпив мінімальну їх тривалість - 24 календарні дні, та зазначив обмеження при наданні відпуски без збереження заробітної плати не більше 15 календарних днів на рік.

Згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 23 березня 2001 року № 122 запроваджувалося скорочення робочого часу для працівників, які працюють у шкідливих умовах праці на виробництві, в цехах незалежно від відомчого підпорядкування цих виробництв, цехів, а також від форм власності підприємств, установ, організацій [281].

З отриманням статусу незалежності в Україні правила внутрішнього трудового розпорядку отримали статус «незалежного папірця», що в переважній більшості не затверджуються на підприємствах і не функціонують на них. Зараз також простежується тенденція до незаконного та необґрунтованого режиму робочого часу певної категорії працівників, які працюють в недержавному секторі економіки, на відміну від хоч і жорсткої регламентації робочого часу радянського періоду, проте «прозорої» та спрямованої лише на ту категорію осіб, що прямо визначена нормативно-правовим актом.

Обґрунтованими, на нашу думку, є позиції тих учених, які вважають, що «в умовах ринкових відносин перевага у регулюванні робочого часу працівників повинна надаватися децентралізованому (локальному) методу з одночасним закріпленням у централізованому порядку граничних норм робочого часу» [359, с.155].

При цьому доцільним також є саме централізоване законодавче закріплення визначення тривалості робочого часу, оскільки фіксація граничних меж цієї тривалості «виступає найбільш дієвим юридичним засобом охорони праці та найважливішою гарантією реалізації

конституційного права на працю в будь-якій сфері застосування найманої праці» [359, с.155].

На сучасному етапі розвиток інституту робочого часу та часу відпочинку пов'язується з кодифікаційними роботами у галузі трудового права України, зокрема – з роботою над проектом Трудового кодексу України. Відтак, розпочато широке обговорення порушеної проблематики саме в контексті вдосконалення норм цього законопроекту [89; 90; 148; 312].

Вирішенню проблеми раціонального поєднання робочого часу та часу відпочинку, на нашу думку, слугуватиме корегування змісту низки відповідних норм проекту Трудового кодексу України, оскільки прийняття його в існуючій натепер редакції може спричинити низку соціально несприятливих наслідків для працюючих. Адже деякі норми цього законопроекту містять, як мінімум, дискусійні положення, зокрема, щодо можливого збільшення тривалості робочого часу (стаття 138 проекту [283]).

3.3. Загальнотеоретичні засади розвитку інституту оплати праці

Як відомо, оплата праці є однією з найважливіших категорій у системі умов праці, де як ні в якій іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, його досягнення і прорахунки [57]. При цьому саме заробітна плата є основним джерелом існування переважної більшості людей у сучасному суспільстві, а тому «належна організація і правове регулювання визначення відповідності вкладеної праці та її результатів – питання, важливі з економічної і політичної точок зору» [122, с.179].

Державна політика у сфері регулювання грошових доходів населення, у структурі яких найбільшу частку становить оплата праці, є одним з найважливіших напрямів сучасної соціально-економічної політики держави і має охоплювати всі верстви населення, сприяти зростанню реальних доходів працюючого населення. Проте у сучасній Україні вона не є достатньо дієвою

та ефективною у справі захисту соціально-економічних інтересів працюючих [25, с.435].

Сфера оплати праці в нашій державі є об'єктом державного, колективно-договірного, локального та індивідуально-договірного регулювання. Водночас, «інститут оплати праці виступає основоположним елементом сфери трудових відносин, про що свідчать особливості його природи» [58, с.255].

В основу зародження соціалістичного трудового законодавства, як зазначила А.Є. Семенова [312, с.4], було закладено принципи всесвітньої охорони праці і здійснювались заходи щодо регулювання заробітної плати, встановленню її обов'язкового мінімуму і вирівнюванню оплати праці чоловіків та жінок.

Ще до утворення Радянської держави, профспілки розвернули тарифну діяльність. Так, за час з квітня по жовтень 1917 року було укладено 25 колективних договорів, які можна ще назвати тарифними угодами.

«Переродження» тарифів з угод до урядових постанов знайшло своє відображення в опублікованому в грудні 1918 року Кодексі законів про працю, стаття 7 якого передбачала, що «умови праці в державних закладах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими центральною радянською владою в особі Народного Комісаріату Праці» [257]. Активну участь у розробці положення про оплату праці, тарифів і ставок заробітної плати брали профспілки.

Ще до прийняття КЗпП 1918 року держава стала нормувати не тільки мінімум, але й максимум заробітної платні. Постановою НКП 1918 року вперше був встановлений мінімум заробітної плати в розмірі 9 карбованців для дорослого чоловіка, 8 карбованців для жінки та 6 карбованців для підлітка. Декретом від 24 червня 1918 року встановлений мінімум в розмірі 14 карбованців 40 копійок на день та максимум 20 карбованців; декретом від 16 вересня того ж року мінімум для Києва був визнаний 15 карбованців 60

копійок на день, в решті міст був встановлений поясний тариф [9, с.13]. У цих положеннях вже чітко було визначено головні риси тарифної політики періоду воєнного комунізму - централізоване регулювання тарифів та тенденція до зрівняння оплати праці.

Професійні спілки в цей період набрали статусу «органу соціалістичної влади, працюючи як такі, в співпідпорядкуванні з іншими організаціями по приведенню в життя нової організації господарського життя» [20, с.85]. Вони стали неодмінними провідниками політики державних органів в галузі регулювання оплати праці.

Одночасно державою здійснювались заходи з регулювання розмірів заробітної плати, встановленню її обов'язкового мінімуму і вирівнюванню оплати праці чоловіків та жінок тощо.

Значна роль в регулюванні трудових відносин відводилась колективному договору. У Положенні РНК РРФСР «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів)» 1918 року [1, с.37] було чітко визначено кілька аспектів: встановлено ставки заробітної плати та умови праці, регламентовано зміст колективного договору, затверджено порядок прийому та звільнення робочих, унормовано робочий час та оплату праці робітників з обов'язковим врахуванням їх кваліфікації, важкості та складності роботи та інших умов праці. Активну участь при укладанні колективного договору, в розробці положення про оплату праці, тарифів і ставок заробітної плати брали профспілки.

При визначенні розміру винагороди для кожної групи та категорії робітників згідно з КЗпП повинні братися до уваги: ступінь важкості праці, умови, в яких виконувалася робота, її складність. Мова, таким чином, йшла про оплату праці відповідно до її якості та кількості.

Рада Наркомпраці 17 червня 1920 року затвердила «Загальне положення про тарифи». Згідно з параграфом 32 цього Положення «оплата всіх робітників та службовців як державних, так і приватних підприємств

відбувається згідно з тарифами, затвердженими Народним комісаріатом праці» [1, с.37]. Всі постанови про порядок визначення розміру та способів оплати носили характер обов'язкових твердих норм. А в параграфі 72 зазначалася максимальна оплата, зокрема «будь-яка робота та завдання, виконані в межах норм виробітку, оплачуються згідно тарифної ставки та додатковій оплаті не підлягають». Таким чином, додатковий заробіток при відрядній оплаті праці не повинен був перевищувати 100% від нормального виробітку.

Слід зазначити, що, незважаючи на суворі обмеження воєнного періоду, низкою нормативних актів були передбачені заходи заохочення за кращу роботу. Про це свідчать, зокрема, Декрет від 8 червня 1920 року «Про преміювання праці» та «Тимчасове положення про натуральне преміювання» від 23 жовтня 1920 року) [21, с.133-142].

Загальне положення про тарифи 1920 року посилило роль профспілки, надавши їй більш широкі повноважень. Як місцеві, так і центральні комітети профспілок могли вирішувати різні питання виробничого життя підприємства: регулювали правила внутрішнього трудового розпорядку, заробітної плати, преміювання та норм виробітку. Водночас, були встановлені заохочувальні види оплати праці, відрядна та преміальна оплата праці, була введена підвищена оплата для працівників найбільш важких галузей виробництва за принципом ударності [22, с.38]. Також був збільшений мінімум заробітної плати, що не оподатковувався. У 1919 році Постановою Наркомпраці УСРР була введена оплата у подвійному розмірі за понадурочні роботи.

Централізоване регулювання заробітної плати, яке сконцентровано було на той час в Наркомпраці України провадилося у відповідності з Постановою Раднаркому УСРР від 08 березня 1919 року «Про порядок затвердження тарифів для робітників та службовців, зайнятих на виробництві». Наркомпраці України був наділений повноваженнями щодо затвердження

тарифів, що визначалися «в крайовому масштабі». І саме з цього часу колективний договір почав втрачати своє значення. На початку 20-х років минулого століття були поширені єдині тарифи, що діяли як на території РРФСР так і на території України.

Проте, за умов господарського розвалу та повного знецінення грошей в тогочасній Україні розпочалися підготовчі роботи з натуралізації заробітної плати, як гарантії реального заробітку. Але, у зв'язку з відсутністю в Україні необхідних запасів продовольства та промислових товарів така робота гальмувалася, а згодом була зупинена.

Роботу з натуралізації заробітної плати було відновлено відразу ж після визволення УСРР від білогвардійців та інтервентів. Так, Декретом РНК УСРР від 6 квітня 1920 року введено єдиний трудовий пайок. До кінця 1920 р. натуральна оплата стала основою форми оплати праці. Заробітна плата майже у всіх місцях була натуралізована і видавалася у вигляді продовольчих пайків, одягу, палива тощо. Першочергово забезпечувалися робітники заводів, фабрик, які працювали на оборону [27, с.18]. Наприкінці 1920 року натуроплата в Україні стала переважаючою формою оплати праці. Зокрема, Декретом РНК УСРР від 6 квітня 1921 року для робітників і службовців вводився єдиний трудовий пайок.

У цей період було також ухвалено декілька нормативних актів, спрямованих на стимулювання праці робітників (Декрет від 8 червня 1920 року “Про преміювання робітників”, “Тимчасове положення про натуральне преміювання” від 23 жовтня 1920 року) [27, с.18]. Отже, заохочувальні види оплати праці теж набули натурального виразу, їх застосування поширилося на всю територію України (щоправда, без Західної України, яка перебувала під владою Польщі).

Важливе значення мала Постанова Раднаркому УСРР від 23 вересня 1921 року «Про тарифну та фінансову політику», прийнята відповідно до з Постанови Раднаркому РРФСР. У цій Постанові, зокрема, зазначалося, що

«встановлення тарифної ставки повинно виходити з положення: мінімум оплати - мінімум праці. Збільшення оплати повинно бути пов'язано прямо і безпосередньо із збільшенням виробництва, зі ступенем участі працівника в підвищенні виробництва» [9, с.18].

У 19-20 роках минулого століття у трудове законодавство, зокрема, в КЗпП, були внесені суттєві зміни, викликані політикою воєнного комунізму, що проводилася правлячою комуністичною партією. У зв'язку з відсутністю достатніх матеріальних коштів для оплати праці за кількістю та якістю неможливо було повністю привести в життя принцип особистої матеріальної зацікавленості в організації праці.

Постанови колективів деяких підприємств, спрямовані на посилення трудової дисципліни, містили також і інші заходи впливу: позбавлення на певний час продовольчого пайку, зменшення розміру премії, відрахування із заробітної плати, передачу на розгляд товариському суду дисциплінарного проступку, звільнення.

У подальшому більшість із зазначених заходів дисциплінарного характеру було згруповано та законодавчо закріплено в деяких статтях Загального положення про тарифи від 17 червня 1920 року, в Декреті РНК про роботу дисциплінарних товариських судів від 14 листопада 1919 року та в Декреті РНК про боротьбу з прогулами від 27 серпня 1920 року.

КЗпП УСРР 1922 року закріпив та розвинув основні принципи нового порядку регулювання заробітної плати, а також затвердив державний мінімум оплати праці [27, с.20].

У 1923 році був скасований максимум заробітної плати. Натомість була введена система спецставок та особових фондів, в яких поєднувались договірне та тарифне регулювання праці. З 1925 року почалося переведення державних установ на систему твердих окладів.

У період 1927-1928 років була проведена тарифна реформа згідно з рекомендаціями VII з'їзду профспілок СРСР. Ця реформа, проте, не отримала

достатньо широкого впровадження в життя у зв'язку з прийняттям першого п'ятирічного плану розвитку народного господарства СРСР.

Окреслюючи соціально-правові питання подальшого розвитку інституту оплати праці в УРСР періоду 1930-1947 років, варто зазначити, що на початку 30-х років минулого століття політику в сфері заробітної плати і створення відповідного законодавства визначали два основні чинники: здійснення принципу оплати праці залежно від кваліфікації та виробітку робітника, а також планування державних фондів заробітної плати кожним підприємством. У країні був взятий курс на поширення відрядної та прогресивної форм оплати праці, запровадження різних фондів заохочення «передовиків» [183, с.140] виробництва.

З цією метою на початку 30-х років минулого століття була проведена нова тарифна реформа, що потягла за собою зміни у законодавстві про працю. При цьому рівень заробітної плати гарантувався лише у випадку виконання існуючих норм виробітку з необхідною якістю. За невиконання норм через незалежні від працівника причини йому гарантувалася виплата $\frac{2}{3}$ заробітку; у випадку простою не з вини працівника йому виплачувалось від $\frac{1}{2}$ до $\frac{2}{3}$ почасової тарифної ставки, а у випадку браку здійснювалася оплата по заниженим розцінкам, або в розмірі $\frac{2}{3}$ почасової тарифної ставки у випадку повного браку, допущеного не з вини працівника. У частині преміювання закон виходив з того, що премія не могла бути видом постійної гарантованої доплати до нормальної заробітної плати.

Указ Президії Верховної Ради СРСР від 19 жовтня 1940 року «Про порядок обов'язкового перевodu інженерів, техніків, майстрів, службовців та кваліфікованих робочих з одних підприємств або установ в інші» уповноважив народних комісарів СРСР переводити в обов'язковому порядку робітників певної категорії та кваліфікації з одного підприємства на інше, з однієї місцевості - в іншу. Зокрема, в Указі підкреслювалося, що переведення не повинно призводити до якого-небудь матеріального збитку особи, яка

переводиться і тому встановлювали наступні грошові виплати при переводі:

- а) оплату вартості проїзду до нового місця роботи самого працівника та членів його сім'ї;
- б) оплату вартості перевезення майна;
- в) добові за час перебування в дорозі;
- г) заробітну плату за час знаходження в дорозі та ще додатково за шість днів;
- д) одноразову допомогу на влаштування в новому місці - в розмірі від трьох - до чотирьохмісячної заробітної плати особі, яка переводилася за старим місцем роботи та в розмірі 1/4 місячної заробітної плати цього працівника на кожного члена сім'ї, який від'їжджав разом з ним [239].

За статтею 60 КЗпП 1922 року, оплата понаднормових робіт нараховувалась у півторакратному розмірі за перші дві години та в подвійному розмірі за наступні години. Щоправда, з початком агресії нацистської Німеччини проти СРСР був прийнятий Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1941 року «Про режим робочого часу робітників і службовців у воєнний час» [232], який надав директорам підприємств промисловості, транспорту, сільського господарства та торгівлі право встановлювати з дозволу Раднаркому СРСР обов'язкові понаднормові роботи тривалістю від одного до трьох годин на день. У тому ж указі встановлено, що оплата обов'язкових понаднормових робіт відбувається у полуторному розмірі.

У той же час виникло питання про те, чи поширюється норма оплати тільки на понаднормові роботи, що проводилися згідно Указу від 26 червня 1941 року, чи також і на інші понаднормові роботи, дозволені профспілковими організаціями в попередньому порядку. Практикою профспілкових та господарських організацій було встановлено, що після видання Указу від 26 червня 1941 року оплата понаднормових робіт у півторакратному розмірі повинна застосовуватися до всіх понаднормових робіт незалежно від порядку їх вирішення.

У подальшому постало питання, чи доцільною у півторакратному розмірі є оплата тільки перших трьох годин понаднормових робіт чи й наступних годин. На практиці це питання було вирішено таким чином, що після видання Указу від 26 червня 1941 року всі години понаднормових робіт, незалежно від їх тривалості, оплачувалися в однаковому півторакратному розмірі. Питання розміру оплати праці за роботу у вихідні дні залишалося протягом певного часу нез'ясованим. Адміністрація деяких підприємств та установ вважала, що робота у вихідні дні – це різновид понаднормових робіт, і тому вона повинна сплачуватися також в полуторному розмірі. Опоненти цієї точки зору стверджували, що, оскільки у статті 60 Кодексу законів про працю проводиться відмежування між оплатою понаднормових робіт та оплатою робіт у вихідні дні, робота в вихідні дні повинна як і раніше оплачуватися на підставі статті 60 КЗпП у подвійному розмірі [213, с.105].

На роз'яснення цього питання була видана Постанова Раднаркому СРСР від 4 липня 1942 року, згідно з якою інженерно-технічні працівники цехів за кожний відпрацьований ними вихідний день отримують півторакратну або подвійну норму. Це рішення скасовувало оплату робіт у вихідні дні в подвійному розмірі. Таким чином, і понаднормові роботи, і робота у вихідні дні на той час оплачувалася в півторакратному розмірі. Слід зазначити, що серед працівників з ненормованим робочим днем оплату за роботу у вихідні дні отримували тільки інженерно-технологічні працівники цехів. Решта заводського керівництва, як-от директор заводу, головний інженер, начальник цеху ніякої грошової компенсації за роботу у вихідні дні не отримувала [213, с.106].

Робітники і службовці, залучені до трудової повинності, винагороду за роботу отримували від тих організацій, для яких вона виконувалася. Оплата за місцем постійної роботи могла бути збережена за ними в кожному окремому випадку за рішенням Раднаркому СРСР, але не більше 50% ставки,

отриманої ними на підприємстві або в установі. При мобілізації на оборонні роботи заробітна плата за місцем постійної роботи не зберігалася, згідно постанови РНК СРСР від 10 серпня 1942 року [231].

Якщо за період відбування трудової повинності, коли заробітна плата за основною роботою не зберігалася або зберігалася лише частково і була зарахована до 12-місячного строку, за який підраховувався середній заробіток для обчислення компенсації, то остання була занижена. У той час як постійним робітникам та службовцям в разі призову до Червоної Армії виплачувалась допомога в розмірі середнього заробітку за 12 робочих днів, для тимчасових працівників, сезонників, будівельників були встановлені винятки з цього правила. Ці винятки зводились до наступного: робітники та службовці, які відпрацювали не більше шести днів, не отримували взагалі допомоги в разі призову до Червоної Армії; відпрацювавши більше шести днів - до одного місяця отримували допомогу в розмірі заробітку за шість днів; і тільки ті, які відпрацювали більше шести місяців, отримували допомогу в повному розмірі, тобто середній заробіток за 12 робочих днів.

У зв'язку з цим ВУЦВК роз'яснив, що при підрахунку заробітної плати для обчислення розміру компенсації за невикористану відпустку робітникам і службовцями, які виконували роботи у порядку трудової повинності, час перебування на цих роботах був зарахований, тобто середній заробіток підраховувався лише за час фактичного перебування на даному підприємстві або в установі протягом останніх 12 місяців роботи, згідно з постановою ВУЦВК, затвердженою РНК СРСР 18 листопада 1942 року [54, с.350]. Це роз'яснення застосовувалося також для службовців, які при мобілізації на сільськогосподарські роботи зберегли за місцем служби 50% окладу на підставі Постанови РНК СРСР та ЦК ВКП(б) від 13 квітня 1942 року.

Під час Другої світової війни, у зв'язку з нальотами ворожої авіації не тільки на прифронтові, але й на тиліві міста СРСР практичне значення

набуло питання про оплату простоїв, викликаних оголошенням протиповітряної тривоги. Профспілкові і господарські організації вважали, що подібні простої повинні оплачуватися так само, як і інші, що відбулися не з вини працівника. Це означало, що за час простою внаслідок протиповітряної тривоги працівнику виплачувалася заробітна плата у розмірі половини тарифної ставки погодинника відповідного розряду. Якщо такий простій відбувався у металургійній, гірничій або коксовій промисловості, то оплата здійснювалася у розмірі двох третіх тарифної ставки (стаття 68 КЗпП).

Як слушно відзначила І.І. Копайгора, «у повоєнні роки радянська держава, керована комуністичною партією, не знайшла необхідним демілітаризувати і децентралізувати регламентацію оплати праці. Жорстко детерміновані командно-адміністративною системою управління економікою та тоталітаризмом державно-правової системи, що контролювала всі сфери суспільного життя, підходи до оплати праці фактично зберігалися в умовах переходу до мирного життя» [152, с.16].

З огляду на це, характеризуючи правові питання оплати праці у період 1947-1965 років, слід підкреслити, що з 1947 року відновилася перервана війною практика укладання колективних договорів між адміністрацією підприємства та фабзаводками на підставі Постанови Ради Міністрів УРСР від 4 лютого 1947 року.

З метою подальшого зростання продуктивності праці і закріплення кадрів на виробництві за провідними професіями в деяких найважливіших галузях народного господарства у 1947 році були встановлені різноманітні заходи заохочення. Так, наприклад, Рада Міністрів УРСР 10 вересня 1947 року прийняла Постанову «Про переваги та пільги для підземних робітників, керівників та інженерно-технічних працівників вугільної промисловості та будівництва вугільних шахт» [70, с.36]. Постанова передбачала низку пільг: забезпечення допомогою в разі тимчасової непрацездатності та пенсійного

забезпечення; виплату щорічної одноразової винагороди за вислугу років; зменшення плати за навчання дітей у гірничих учбових закладах; присвоєння працюючим, які відпрацювали на підземних роботах не менше десяти років та мали особливі заслуги, звання «Почесний шахтар» [70, с.39].

05 грудня 1946 року Рада Міністрів СРСР прийняла постанову про створення фонду директора на промислових підприємствах. Частину цього фонду керівник підприємства мав право витратити на покращення культурно-побутового обслуговування працівників підприємства, виплату індивідуальних премій, придбання путівок в санаторії та будинки відпочинку, надання одноразової допомоги працівникам.

У цей же час на законодавчому рівні постало питання про те, що тарифна система через невідповідність вимогам підвищення виробництва праці втратила своє регулююче значення і як підсумок - вплив на зменшення темпів зростання виробництва праці. Однією з причин слабкої організації заробітної плати було те, що ВЦСПС та ЦК профспілок «перестали займатися безпосередньо питаннями праці та заробітної плати» [178, с.43]. Вимагалось створення спеціального органу, який би міг займатися безпосередньо питаннями праці і заробітної плати. Таким органом став Державний комітет праці і заробітної плати. Створення Комітету передбачало подальше встановлення державного контролю та забезпечення єдності в регулюванні основних питань праці і заробітної плати у різних галузях народного господарства та у різних районах країни [27, с.23]. У Положенні про Держкомітет праці зазначалося, що всі важливі питання праці і заробітної плати впроваджуються спільно з ВЦСПС.

У 1956-1965 роках була проведена друга тарифна реформа для упорядкування оплати праці, а в 1965 році прийнято «Положення про соціалістичне державне підприємство», яке розширило самостійність підприємств в оцінці трудового внеску працівника: виплачувались премії

переможцям соціалістичних змагань, нараховувалися премії за підсумками роботи за рік тощо [27, с.24].

Згідно з Постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР та ВЦСПС від 08 вересня 1956 року підвищена заробітна плата на 33% низькооплачуваним робітникам і службовцям. У 1959-1961 роках під час упорядкування розмірів заробітної плати у виробничих галузях була підвищена мінімальна заробітна плата, а із завершенням упорядкування стало можливим підвищення мінімуму заробітної плати у всіх галузях народного господарства.

Верховна Рада СРСР 7 травня 1960 року прийняла Закон «Про завершення переведу у 1960 році всіх робітників і службовців на семишестигодинний робочий день» [230]. Цим Законом Верховна Рада СРСР затвердила розроблені ЦК КПРС, Радою Міністрів СРСР та ВЦСПС заходи по упорядкуванню заробітної плати. Законом СРСР від 11 грудня 1964 року був установлений мінімум заробітної плати, що становив 40-50 крб. у місяць.

Аналізуючи основні нормативно-правові акти в частині оплати праці за період 1965-1982 років, у першу чергу варто звернути увагу на Постанову ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР від 4 жовтня 1965 року «Про удосконалення планування та посилення економічного стимулювання промислового виробництва». ВЦСПС брав участь у підготовці заходів щодо впорядкування створення резерву міністерств та відомств для надання фінансової допомоги підприємствам і господарським організаціям у розробці та затвердженні Типового положення про преміювання працівників промисловості. Цією ж Постановою директорам підприємств надано право за згодою з профспілками перерозподіляти кошти між фондом матеріального заохочення та фондом соціально-культурних заходів і житлового будівництва.

Практичне значення цієї постанови, на думку М. Александрова, полягало в тому, що вона передбачала важливі заходи, спрямовані на створення матеріальної зацікавленості працівників не тільки у результатах їх індивідуальної праці, але й у суспільних підсумках роботи підприємства, що

зумовлює збільшення коштів, що залишаються у розпорядженні підприємства з отриманого прибутку, утворення на підприємствах особливих фондів заохочення, підвищення на цій підставі премій у загальному заробітку працівників [5, с.119].

У зазначений вище період була прийнята низка нормативних положень, спрямованих на підвищення мінімуму заробітної плати до 60 карбованців на місяць робітникам та службовцям усіх галузей народного господарства.

Для окремих категорій робітників постановою ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР від 26 вересня 1967 року було передбачено підвищення тарифних ставок до 70 карбованців на місяць.

У прийнятому в 1971 році КЗпП УРСР глава 7 Кодексу була спеціально присвячена питанням оплати праці. У ній, зокрема, встановлювалося, що: 1) оплата праці працівників і службовців в Україні здійснювалась за її кількістю та якістю; 2) заборонялось зниження заробітної плати залежно від статі, віку, раси, національності; 3) встановлювався державний мінімальний розмір заробітної плати; 4) форма оплати – грошова, але у випадках, встановлених законодавством СРСР, за бажанням працівника – оплата частково натурою; 5) тарифні ставки (оклади) для робітників та посадові оклади для службовців затверджувалися в централізованому порядку; 6) розширилися повноваження профспілок у сфері оплати праці; 7) локальні положення про заробітну плату та преміювання розроблялись на основі відповідних Типових положень, які затверджувалися в централізованому порядку [27, с.25].

Указ Президії Верховної Ради УРСР від 24 вересня 1974 року «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах» та Указ Президії Верховної Ради УРСР від 24 вересня 1974 року «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» [155, с.48] були спрямовані на виконання трудових договорів з тимчасовими працівниками та призначались для регламентації їх робочого часу і на підставі обліку робочого часу

законодавчо закріплювали оплату праці тимчасових працівників та порядок обрахування їх трудового стажу.

З метою застосування диференціації оплати праці, удосконалення системи посадових окладів інженерно-технічного персоналу були затверджені положення про атестацію певної категорії працівників і підвищення їх оплати праці. Така атестація працівників виконувала подвійну функцію: стимулювання працівників до якісного виконання дорученої роботи та матеріальне заохочення працівників.

Держкомпраці та Президія ВЦСПС 3 жовтня 1975 року затвердили рекомендації з організації нормування праці і встановленню нових та зміні діючих норм виробітку, часу обслуговування у виробничих галузях господарювання. Адміністрація підприємств і ФЗМКС отримали право на матеріальне стимулювання робітників та службовців у таких випадках: за перехід на роботу за технічно обумовленими нормами виробітку; за їх виконання та перевиконання, за час обслуговування; робітників, службовців та інженерно-технічний персонал - за сумісництво професій та посад, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; підвищення порівняно з плановою продуктивністю праці щодо розроблених організаційно-технічних заходів та зменшення чисельності персоналу при збереженні обсягу виконуваних робіт.

З метою посилення стимулювання всього колективу робітників та службовців щодо підвищення продуктивності праці та зацікавлення окремих працівників у збільшення трудового внеску кожного у загальний підсумок роботи підприємства 8 червня 1977 року Держкомпраці СРСР спільно з ВЦСПС прийняли Постанову «Про затвердження рекомендацій про порядок та умови виплати працівникам підприємств та організацій народного господарства винагороди за спільний результат роботи по підсумках року» [155, с.52].

10 грудня 1983 року Держкомпраці СРСР та ВЦСПС прийняли нові рекомендації, згідно з якими не тільки виплачувалася винагорода, але й зазначалося коло осіб, що мають право на отримання винагороди, а також умови збереження безперервного трудового стажу роботи, залежно від якого визначається розмір винагороди.

Регулювання заробітної плати робітників та службовців у СРСР здійснювалась відповідно до принципів і методів, проголошених Конституцією СРСР 1977 року та Конституцією УРСР 1978 року. При цьому Стаття 36 Конституції УРСР встановлювала, що згідно з Конституцією СРСР праця робітників та службовців оплачується за її кількістю та якістю. Заборонялося будь-яке зменшення розмірів оплати праці незалежно від статі, віку, раси та національної приналежності. Принцип оплати праці дозволяв державі здійснювати контроль за мірою праці і споживання.

Працівнику гарантувався мінімальний розмір заробітної плати. Згідно зі статтею 95 КЗпП УРСР щомісячна заробітна плата робітника або службовця не може бути нижчою встановленого державою мінімального розміру. Так, згідно Постанови Ради Міністрів УРСР від 26 вересня 1967 року, з 1 січня 1968 року мінімальний розмір заробітної плати робітників і службовців у всіх без винятку галузях народного господарства був встановлений у розмірі 60 карбованців на місяць, у 1980 році становив 70 карбованців, а з 1985 року - 80 карбованців на місяць. Якщо працівник пропрацював неповний місяць, то мінімальний заробіток визначався пропорційно до відпрацьованого часу [20, с.115].

Виплата винагороди за працю здійснювалася грошима. В окремих випадках за бажанням працівника оплата праці була частково натуральною, що було характерним для періоду кінця 1980-х – початку 1990-х років.

В основі правового регулювання заробітної плати лежав також принцип диференціації залежно від професійної освіти та рівня кваліфікації працівника, умов та змісту праці.

Стаття 37 Основ законодавства про працю закріпила принципове положення про те, що нормування заробітної плати здійснюється державою за участю профспілкових органів [249]. Основні питання оплати праці вирішувалися спільними постановами ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР та ВЦРПС. У державному нормуванні праці велика роль належала Раді Міністрів СРСР, яка затверджувала тарифи, встановлювала порядок створення та виконання фондів матеріального заохочення, запроваджувала системи заробітної плати, правила розробки та заміни діючих норм виробітку та норм часу. Значну роль з регулювання оплати праці проводив Державний комітет з питань праці та соціальних питань СРСР, що видавав постанови, інструкції і роз'яснення з різних питань оплати праці та забезпечував дотримання діючого законодавства про працю. Важливі постанови і роз'яснення Держкомпраці СРСР приймав спільно або за згодою з ВЦРПС.

До компетенції Ради Міністрів УРСР входило встановлення тарифних ставок, сіток та схем посадових окладів щойно створених підприємств, установ, організацій, для яких не було затверджених тарифних ставок. Певні права у галузі оплати праці надавалися міністерствам та відомствам УРСР.

Крім централізованого методу, велику роль відігравало і колективно-договірне регулювання заробітної плати. Так, трудові колективи мали право: розподіляти фонди матеріального заохочення; визначати розміри премій та інших винагород; регулювати витрати всіх коштів преміювання за рік по підприємству; встановлювати розряди; затверджувати та переглядати норми виробітку тощо.

У цілому, в УРСР оплата праці базувалася на трьох основних елементах: тарифній системі, нормі праці та формі оплати праці. Тарифна система на той час носила державний централізований характер, так на державному рівні приймався Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій, затверджувалися тарифні ставки та схеми посадових окладів. Саме така централізація у регулюванні оплати праці, відсутність

диференційованого підходу до оплати праці на практиці призвели до зрівняння в оплаті праці («зрівнялівки») та зменшення стимулювання до праці, що вимагало реформування цього інституту.

Деякі зміни до законодавства про оплату праці були внесені з початком так званої «перебудови», що були пов'язані з уведенням нових тарифних ставок і посадових окладів за кошти, що зароблені трудовими колективами без державних дотацій за рахунок економії фонду заробітної плати. Перехід підприємств на нові умови оплати праці проводився поряд із переходом на самофінансування та повний госпрозрахунок, які визначалися уведеним у дію з 1 вересня 1988 року Законом СРСР «Про державне підприємство (об'єднання)», який, зокрема, закріпив деякі положення щодо антизрівняльного підходу до заробітної плати, розширював права підприємств і трудових колективів на визначення розмірів заробітної плати тощо [73, с.137].

За свідченням фахівців, «у 80-ті роки реформування інституту оплати праці не привело до значних результатів, проте у той період були закладені засади правового регулювання оплати праці, в умовах ринкової економіки» [73, с.138].

Процес реформування інституту оплати праці в Україні був продовжений з прийняттям у 1991 році Закону України «Про підприємства в УРСР», згідно з яким підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно з законодавством.

Законом УРСР від 20 березня 1991 року були внесені окремі зміни до КЗпП. Зокрема, стаття 95 КЗпП закріпила два принципово нових положення. Перше полягало в тому, що оплата праці визначається особистим трудовим внеском працівників з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства і максимальним розміром не обмежується. Друга новела цієї статті містить заборону будь-якого зниження розмірів оплати праці залежно

від статі, віку, раси, національної приналежності, соціального і майнового стану, приналежності до громадських і політичних організацій, ставлення до релігії. У цей же період КЗпП було доповнено нормою, згідно з якою мінімальна заробітна плата не може бути нижчою від встановленого державою прожиткового мінімуму [27, с.29].

У 1992 році було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці», на підставі якого було згодом підготовлено і прийнято 24 березня 1995 році основний документ з питань регулювання оплати праці - Закон України «Про оплату праці». Він, зокрема, визначив економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами усіх форм власності та сфери державного і договірною регулювання оплати праці. Для збереження купівельної спроможності грошових доходів населення проводиться індексація заробітної плати [275].

01 липня 1993 року був також прийнятий Закон України “Про колективні договори і угоди”, який визначив загальні правові та організаційні засади розробки, укладення та виконання колективних договорів та угод, вагома частина змісту яких регулювала питання оплати праці та встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій), нормування (у колективному договорі); мінімальні соціальні гарантії оплати праці (угоди на державному рівні) тощо. Цим Законом фактично була встановлена централізована система колективно-договірною регулювання трудових відносин та надана можливість перейти до договірною регулювання багатьох важливих питань, у тому числі й оплати праці. Але практика свідчила, що стан з укладенням колективних договорів в Україні не відповідав вимогам часу [27, с.31-32].

Регламентация оплати праці здійснювалася у відповідності до Постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 “Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати” та

затвердженої Наказом Міністерства статистики України від 11 грудня 1995 року № 323 “Інструкції зі статистики заробітної плати”, яка регулювала порядок виплати заробітної плати.

Відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» у редакції від 27 квітня 1997 року, для індексації оплати праці, як і інших доходів населення, використовується індекс, який характеризується підвищенням цін та тарифів на товари і послуги, а індекс споживчих цін, що власне і використовується при індексації заробітної плати, щомісячно визначається Державним комітетом статистики України.

19 жовтня 2000 року було прийнято Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати”, який набрав чинності з 1 січня 2001 року. У цей же період Постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159 затверджено “Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів їх виплати”. У цьому нормативно-правовому акті конкретизовані всі види платежів, які підлягають компенсації, а також наводяться приклади такої грошової операції [27, с.36].

Аналізуючи сутність прийнятих протягом 1990-х років законодавчих актів України з питань оплати праці, фахівці здебільшого наголошують на тому, що в цілому такі акти «сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, основна суть яких полягала в переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів; у визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; визначенні та розмежуванні сфер державного і колективно-договірного регулювання оплати праці; в окресленні окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, включаючи індексацію заробітної плати та компенсацію її у разі затримки, з посиленням ролі судового захисту». Попри це, «ефективність механізмів реалізації положень законодавчих актів лишилася доволі низькою» [27, с.38].

Тому Указом Президента України від 25 грудня 2000 року була схвалена Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні, спрямована на підвищення рівня життя населення, збільшення платоспроможного попиту, забезпечення злагоди і зниження соціальної напруженості у суспільстві. Проте вміщені в Концепції положення так само виявилися декларативними та мали край обмежений вплив на реальне поліпшення ситуації з правовим регулюванням оплати праці в Україні [278].

Водночас, світова фінансово-економічна криза, а також кризові процеси в економіці України, що спостерігаються протягом останніх років, не дозволяють домогтися докорінних змін в оплаті праці, зокрема в бюджетному секторі. При цьому вченими констатуються масові порушення законодавства про оплату праці, періодичне зростання заборгованості із заробітної плати, і внаслідок цього, загострення соціальної напруги, активна протидія роботодавців, низька активність органів державного нагляду та громадського контролю, особливо профспілок, за вирішенням зазначених питань тощо.

Законодавчі зміни, зокрема доповнення до статті 175 Кримінального кодексу України, здійснені Законом України від 19 лютого 2009 року № 1027-VI “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших встановлених законом виплат” [272], як правило, дуже рідко застосовується на практиці, а, відтак, не досягає своїх охоронних та превентивних цілей.

Досвід існування незалежної України показав, що «відхід від радянського минулого, перехід на шлях демократичного ринкового розвитку супроводжувалися непослідовністю й помилками у регламентації оплати праці, що ускладнило ці процеси у часи становлення незалежності в Україні» [153, с.18]. Водночас, як переконує дослідження сучасних тенденцій

розвитку інституту оплати праці в Україні, «межі державного регулювання оплати праці звужуються, поступаючись місцем колективно-договірному та індивідуально-договірному регулюванню» [319, с.160]. Попри це, за скрутних економічних умов саме державне правове регулювання оплати праці повинно мати компенсаторний та соціально спрямований характер. Рівень державних гарантій на оплату праці не повинен знижуватися за жодних обставин.

Як констатує у цьому зв'язку В.М. Божко, «формуючи в Україні ринкову економіку, держава лібералізувала трудове законодавство, істотно звуживши сферу централізованого регулювання оплати праці. Проте виявляється, що цивілізоване світове співтовариство послідовно рухається у зворотному напрямі: воно не лише прагне, щоб працівник отримував за свою працю заробітну плату, але й того, щоб вона була справедливою, забезпечувала би гідний рівень життя самому працівнику та членам його сім'ї, була би рівною за виконання рівноцінної праці. А це потребує розширення сфери державного втручання у відносини оплати праці, централізованого визначення вичерпного переліку підстав для диференціації оплати праці, а отже, обмеження свободи працівника та роботодавця. Тобто розмір заробітної плати працівників, незалежно від того, у якого роботодавця вони працюють, яку посаду обіймають, або яку роботу виконують, має залежати від посади та рівня їх кваліфікації, результатів та умов праці, затрачених зусиль та рівня відповідальності» [23, с.107].

Такий підхід, очевидно, має знайти своє вираження в новому Трудовому кодексі України. Саме в ньому мають знайти системне втілення певні соціальні гарантії у сфері оплати праці, зокрема: «1) встановлення мінімального розміру оплати праці, нижче за який не може проводитися виплата заробітної плати; 2) встановлення механізму регулювання оплати праці в умовах, що відхиляються від нормальних, і мінімальних розмірів доплат за роботу в таких умовах, нижче за які вони бути не можуть; 3)

обмеження утримань із заробітної плати працівників; 4) встановлення порядку і термінів виплати заробітної плати» [85, с.15].

Особливо важливе завдання вбачається також в імplementації світових стандартів у сфері оплати праці як до законодавства України, так і до практики його застосування [56; 129]. У цьому контексті увага має приділятися також поширенню в Україні, крім традиційних методів оплати праці, також і “нетрадиційних”, які широко застосовуються в інших державах, а саме: а) системи перемінної заробітної плати; б) системи групової заробітної плати; в) системи плати за знання та компетенцію тощо [153, с.17].

Так само важливою проблемою, що підлягає вирішенню, є питання оплати праці недержавного сектору економіки. Зокрема, це стосується компенсацій і доплат за якісну роботу, підвищення кваліфікації та атестації робочих місць, що встановлюють власники підприємств здебільшого не з метою проведення диференціації в оплаті праці, а з метою застосування управлінсько-адміністративних заходів щодо підлеглих.

Висновки до Розділу 3.

У результаті проведеного аналізу тенденцій розвитку основних трудових правових інститутів трудового договору, робочого часу і часу відпочинку, а також оплати праці протягом початку ХХ – початку ХХІ століть дисертант дійшов до таких найважливіших наукових висновків.

При дослідженні питання формування та тенденцій розвитку інституту трудового договору у трудовому праві України початку ХІХ – початку ХХ ст. було встановлено, що він має значну динаміку. Багато в чому цей інститут успадкував елементи звичаєво-правового регулювання трудових відносин, ґрунтуючись на вільному волевиявленні сторін, договірному характері, що визнається державою за принципом «мовчазної згоди».

В період з 1959 по 1965 роки добровільний порядок укладання трудового договору почав додатково відігравати роль нелегального «прикріплення» працюючого за підприємством, шляхом надання йому ряду пільг, як-от: житло, санаторно-курортне лікування та ін. Досліджуючи особливості трудового договору за період 1971-1990 років, варто зазначити, що з прийняттям КЗпП УСРС 1971 року було дозволено укладання трудового договору як в усній, так і письмовій формі, та розширено підстави припинення трудового договору, а також передбачалася робота за сумісництвом. У наступному періоді 1991 – 1995 р. було введено поняття контракту як особливого виду трудового договору та протягом 1990-1991 років, почалося масове його застосування під час прийняття на роботу. Протягом усього періоду приймаються нормативно-правові акти, основною метою яких є впорядкування застосування контрактної форми трудового договору. Упродовж останніх двох десятиліть (1996 - 1997 роки) сам інститут трудового договору зазнав суттєвих модифікацій у фактичних трудових відносинах. У цьому контексті можна позитивно оцінити спроби авторів проекту Трудового кодексу врегулювати окремі види нетипових трудових договорів, адже трудовий договір такий яким він був у минулому столітті нерідко не вкладається в рамки нової суспільної організації праці інформаційного суспільства.

На всіх етапах розвитку правового регулювання інституту робочого часу та часу відпочинку приділялася значна увага. Починаючи з 1917 року в основу формування системи соціалістичного трудового законодавства було закладено принципи всесвітньої охорони праці: запровадження восьмигодинного робочого дня та безперервного щоденного відпочинку; заборона нічної праці; заборона використання праці підлітків до 16 років; заборона праці жінок зі шкідливими умовами виробництва та надання їм допологових та післяпологових відпусток та ін. У роки першої п'ятирічки в УРСР почався перехід промисловості на семигодинний робочий день. Цей

період завершився в 1932 році. Особливостями робочого часу в період Другої світової війни та повоєнний час є повернення до восьмигодинного робочого дня, робочий тиждень було встановлено в 48 годин при шести робочих днях з одним вихідним у неділю, також скасовувалися всі щорічні та додаткові відпустки та відповідно замінялися грошовою компенсацією. В період 1956-1972 років було прийнято ряд нормативно-правових актів спрямованих на скорочення робочого часу. Відбувалася певна децентралізація - уряд фіксував строки та загальні умови переведу на скорочений робочий день по тій або іншій групі підприємств, або по галузі в цілому чи по району, а остаточна дата переведу визначалась на місцях рішеннями міністерств та відомств УРСР. У 1993 році, розпочатий у 1956 році, етап скорочення робочого часу завершився прийняттям Верховною Радою України змін до КЗпП, згідно з якими тривалість робочого часу повинна становити 40 годин на тиждень. В період з 1972-1991 рік трудове законодавство зробило наголос на охороні праці жінок і дітей. З отриманням статусу незалежності в Україні відбувається нормативне закріплення мінімальної тривалості відпусток та умов надання відпустки без збереження заробітної плати.

На сучасному етапі розвиток інституту робочого часу та часу відпочинку пов'язується з кодифікаційними роботами у галузі трудового права України, зокрема – з роботою над проектом Трудового кодексу України. Доцільним є централізоване законодавче закріплення визначення тривалості робочого часу, так як фіксація граничних меж цієї тривалості є самим дієвим юридичним засобом охорони праці.

Інститут оплати праці виступає основоположним елементом сфери трудових відносин, адже оплата праці є однією з найважливіших категорій у системі умов праці. В УРСР оплата праці базувалася на трьох основних елементах: тарифній системі, нормі праці та формі оплати праці. Тарифна система була основною частиною державного нормування оплати праці, вона розроблялася та затверджувалася централізовано. Саме така централізація у

регулюванні оплати праці, відсутність диференційованого підходу до оплати праці на практиці призвели до зрівняння в оплаті праці («зрівнялівки») та зменшення стимулювання до праці, що вимагало реформування цього інституту. Як наслідок протягом 90-х років минулого століття було прийнято законодавчі акти які регламентували відхід від централізованої системи організації оплати праці.

ВИСНОВКИ

У дисертації на підставі проведеного історико-правового дослідження здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення наукового завдання щодо основних тенденцій, закономірностей виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України. Головними науковими й практичними результатами роботи, досягнутими автором у процесі дисертаційного дослідження, є такі висновки:

1. З історичним розвитком трудового законодавства сформувалися традиційні правові інститути в трудовому праві – інститут трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, які існують та взаємодіють на доктринальному, предметному, структурно-функціональному рівні. Будучи історично першопочатково сформованими у структурі трудового права України, ці інститути охоплюють не тільки трудові, але й інші соціальні відносини, відрізняються складною соціально обумовленою будовою, комплексним характером, досить широкою сферою охоплення відповідних суспільних відносин, об'єктивізацією у законодавчих актах кодифікаційного характеру та переплетенням елементів цих інститутів між собою. Їм притаманний не довільний, а закономірний, глибоко історико-генетичний характер. Більше того, інститут оплати праці та робочого часу і часу відпочинку історично та логічно похідні від інституту трудового договору. Адже саме він є умовою формування правового регулювання робочого часу і часу відпочинку, а так само інституту оплати праці.

2. Наукові джерела, у яких досліджено інститути трудового права можна умовно поділити на дорадянський (1800-1917), радянський (1917-1990) та сучасний (пострадянський) етапи (1991-2017), що в цілому відповідає загальній періодизаційній теоретико-правовій моделі розвитку трудового права України. Характерною ознакою дорадянського періоду з обраної проблематики є те, що у цей час основою правового регулювання

праці і найму була звичаєва регламентація трудової діяльності найманих працівників, що знайшло своє відображення у науковій літературі. Розвиток радянської науки трудового права знаходився під виразним впливом комуністичної ідеології. Закономірно, що вирішення правових проблем трудового договору, оплати праці, робочого часу і часу відпочинку розглядалося поза існуванням ринкових відносин. Проголошення Україною незалежності в 1991 році стало об'єктивною передумовою нового етапу розвитку трудового законодавства України та одночасно – вагомим поштовхом до завершення процесу формування української школи трудового права, активізації наукового дискурсу щодо осмислення витоків і закономірностей розвитку ключових інститутів трудового права.

3. З точки зору історичного розвитку основних інститутів трудового права, особливості та закономірності їх правового закріплення в Україні полягають в тому, що як наслідок подолання правового дуалізму в сфері правового регулювання трудових відносин відбулася заміна домінування суспільства та його інститутів на безумовне домінування держави, яка перейшла від реалізації принципів «мовчазної згоди» з існуючими звичаєво-правовими засадами регулювання трудових відносин до активного, цілеспрямованого, планомірного й широкомасштабного втручання у їх правове регулювання на основі відповідних позаправових настанов з паралельним витісненням, а часом навіть жорстким «зламом» звичаєво-правових конструктів.

4. Домінування упродовж XVIII – першої половини XIX століття звичаєво-правового регулювання трудових відносин позначило головну своєрідність правового регулювання у цій сфері, зокрема слабкість інституціоналізованих централізованих правових регуляторів (насамперед, власне законодавчого регулювання). Таке регулювання втілювало вдале поєднання гнучкості та відносної стабільності регулювання у сферах застосування трудових договорів, регламентації часу праці і відпочинку, а

також оплати праці, фіксуючи переважно мінімальне втручання держави у відповідні суспільні процеси. Правові звичаї безпосередньо обумовили виникнення й кристалізацію основних інститутів трудового права, що стали «материнськими», первинними правовими інститутами, довкола яких згодом, упродовж суспільної та правової еволюції відповідних інститутів, відбувалося виокремлення та становлення пов'язаних з ними інших, похідних, інститутів трудового права України.

5. Ключовими закономірностями звичаєво-правового регулювання в Україні упродовж XVII-XVIII століть були: 1) наявність правового дуалізму, тобто поєднання звичаєвого та правового регулювання відповідних відносин, що відбивало динаміку співіснування власне загальносоціального та державного права; 2) протягом еволюції правового регулювання спостерігається поступове підвищення питомої ваги правового регулювання над звичаєвим, що характеризує завершення переходу українського суспільства від традиційної (аграрної, чи доіндустріальної) до індустріальної фази суспільного розвитку (на зламі XIX-XX століть); 3) консервування звичаєвого регулювання трудових відносин переважно на селі, що зумовило істотні відмінності між регулятивними моделями трудових відносин аграрного та індустріального типу, які важко долалися в умовах незавершеної досоціалістичної модернізації суспільства (кінця XIX – початку XX століття).

6. Багата українська трудова обрядовість стала особливим компонентом життєдіяльності, що поєднувала духовні та матеріальні цінності людей. Календарні трудові обрядові дії, що регламентували робочий час і час відпочинку мали прозоре дидактичне значення, що полягало у вихованні працелюбних і відповідальних членів колективу, зобов'язаних підтримувати і допомагати один одному. Ігнорування трудових обов'язків, недотримання звичаєвих часових вимірів початку та закінчення роботи, відпочинку між тими та іншими видами робіт, було наслідком неякісного

виконання роботи та поганого врожаю. Обряд, як форма існування звичаю, закріплював певні правові норми у свідомості окремої людини, які шляхом успадкування від покоління до покоління утворювали трудові традиції, що визначали світоглядну трудову систему нашого народу.

7. Практика застосування особистого найму склала систему звичаєво-правових норм, які досить докладно регламентували умови та характер оплати праці. Оплата за найману працю залежала від віку, статі, виду робіт, місцевих тарифів і лише в деяких випадках професійних якостей наймита, а також від часу, коли була укладена угода. Щодо форми оплати праці, то вона мала переважно комбінований характер – натурально-грошовий. Натуральна форма оплати праці здійснювалася здебільшого за виконання сільськогосподарських робіт; натурально-грошову отримували у переважній більшості пастухи; грошова форма оплати праці була переважно характерна для оплати у майстернях, цехах та ремеслах.

8. Розвиток інституту трудового договору у трудовому праві України початку ХІХ – початку ХХ ст. має значну динаміку. Так, у радянський період трудовий договір розглядався майже виключно як підстава виникнення трудових правовідносин і відігравав роль нелегітимного «закріплення» працюючого за підприємством. А з прийняттям КЗпП УСРС 1971 року розширено підстави припинення трудового договору. З 1991 р. почалося масове застосування контракту як особливої форми трудового договору під час прийому на роботу. Упродовж останніх двох десятиліть сам інститут трудового договору зазнав суттєвих модифікацій у фактичних трудових відносинах. У цьому контексті можна позитивно оцінити спроби авторів проекту Трудового кодексу врегулювати окремі види нетипових трудових договорів, тому що існуючий трудовий договір не вкладається в рамки нової суспільної організації праці.

9. На всіх етапах розвитку правового регулювання інституту робочого часу та часу відпочинку приділялася значна увага. Починаючи з 1917 року, в

основу формування системи соціалістичного трудового законодавства закладено принципи всесвітньої охорони праці, а саме: запровадження восьмигодинного робочого дня та безперервного щоденного відпочинку; заборона використання праці підлітків до 16 років. Проте Друга світова війна внесла свої корективи в правове регулювання робочого часу та часу відпочинку, і лише з 1956 року розпочинається зворотній процес прийняття ряду нормативно-правових актів, спрямованих на скорочення робочого часу. Цей процес був завершений у 1993 році з прийняттям Верховною Радою України змін до КЗпП, згідно з якими тривалість робочого часу повинна становити 40 годин на тиждень. На сучасному етапі розвиток інституту робочого часу та часу відпочинку пов'язується з кодифікаційними роботами у галузі трудового права України, зокрема – з роботою над проектом Трудового кодексу України. Доцільним є централізоване законодавче закріплення визначення тривалості робочого часу, тому що фіксація граничних меж цієї тривалості є найдієвішим юридичним засобом охорони праці.

10. Інститут оплати праці виступає базовим елементом сфери трудових відносин, адже оплата праці є однією з найважливіших категорій у системі умов праці. В УРСР оплата праці базувалася на трьох основних елементах: тарифній системі, нормі праці та формі оплати праці. Тарифна система була основною частиною державного нормування оплати праці, вона розроблялася та затверджувалася централізовано. Саме така централізація у регулюванні оплати праці, відсутність диференційованого підходу до оплати праці на практиці призвели до зрівняння в оплаті праці («зрівнялівки») та зменшення стимулювання до праці, що вимагало реформування цього інституту. Як наслідок, протягом 90-х років минулого століття було прийнято законодавчі акти, які регламентували відхід від централізованої системи організації оплати праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абол Р. Тарифная система в СССР // Трудовое право. 2005. № 19 (25). С. 36-41.
2. Агапов И., Александров Н. Кодекс законов о труде Украинской ССР: научно-практический комментарий. К: Политиздат Украины, 1983. 618 с.
3. Акопова Е. М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Московская государственная юридическая академия. М., 2003. 68 с.
4. Александров Н. Основной закон о труде. М. : Профиздат, 1972. 143 с.
5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. М.: Проспект, 2008. 344 с.
6. Алексеев С. С. Структура советского права. М.: Юрид. лит-ра, 1975. 263 с.
7. Анненский Н. Ф. Цены на земледельческий труд в связи с урожаями и хлебными ценами // Влияние урожаев и хлебных цен на некоторые стороны русского народного хозяйства: сборник статей. 1897. Т. 1. С. 517-532.
8. Апанович О. За плугом Господь іде. Львів: ВК «АРС», 2013. 26 с.
9. Астапович З. А. Первые мероприятия Советской власти в области труда. М.: Госполитиздат, 1958. 144 с.
10. Бабенко Е. В. Правове регулювання укладання та зміни трудового договору: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2013. 19 с.
11. Батусова Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения».

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М., 2014. 191 с.

12. Бачур Б. С. Інститут земельних відносин у цивільному звичаєвому праві України в Х – середині ХІХ століть (історико-правовий аспект): монографія. О.: ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2008. 204 с.

13. Бедрій М. М. Звичаєве право як об'єкт історико-правових досліджень // Часопис Київського університету права. 2013. № 2. С. 30-33.

14. Безгин В. Б. Обычное право русских крестьян второй половины ХІХ – начала ХХ века (историографический обзор) // European Social Science Journal. 2013. № 12-2. С. 563-570.

15. Бержель Ж.-Л. Общая теория права: пер. с фр. / под. общ. ред. В. И. Даниленко. М.: Издательский дом NOTA BENE, 2000 576 с.

16. Беркута Н. Види трудових договорів та їх регулювання у законодавстві про працю // Право України. 2006. № 12. С. 59-62.

17. Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 66-70.

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

19. Богуцький П. Про використання системного підходу в осягненні системності права // Право України. 2015. № 6. С. 157-164.

20. Божко В. Генеза правового регулювання оплати праці в Україні впродовж ХІХ-ХХ ст. // Вісник Академії правових наук України. 2010. № 2(61). С. 133-142.

21. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : монографія. Полтава: ПНТУ, 2005. 230 с.

22. Божко В. М. Генеза правового регулювання оплати праці: монографія. Полтава: б. в., 2010. 399 с.

23. Божко В. М. Рівність в оплаті праці // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р. Х.: Право, 2012. С. 103-107.
24. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. К.: Вікар, 2006. 725 с.
25. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. К.: Знання, 2008. 860 с.
26. Бондаревський А. В. Волосне управління та становище селян на Україні після реформи 1861 року. К.: Вид-во АН УРСР, 1961. 128 с.
27. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: монографія. Миколаїв: ЧДУ, 2012. 226 с.
28. Варб Е. Наёмные сельскохозяйственные рабочие в жизни и в законодательстве. М.: Маг. «Кн. Дело», 1899. 220 с.
29. Василенко В. И. Об обычном праве в земледелии в Малороссии // Юридический вестник. 1881. № 9. С. 86-124.
30. Васянович О. А. Правовий звичай у правових системах сучасності : монографія. К.: КНЕУ, 2014. 183 с.
31. Ведомости по установлению размера заработной платы на время полевых работ // Державний архів Черкаської області. Ф. 761 (Ерковецкая волостная управа. Переясловского уезда. 1917 г.). Оп. 1. Спр. 10. Арк. 25-29.
32. Венедиктов В. С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25-26 квітня 2013 р. К.: Ніка-Центр, 2013. С. 118-122.
33. Венедиктов В. С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства // Науковий вісник Херсонського державного університету. 2013. Вип. 1. С. 42-44.

34. Венедіктов В. С. Концепція трудового права України в контексті сучасної правової доктрини // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. Суми: СумДУ, 2014. С. 129-135.

35. Венедіктов В. С. Роль сучасної концепції розвитку трудового права України в загальній доктрині розбудови громадянського суспільства та правової держави // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного ун-ту. Серія: Юриспруденція. 2016. № 19. С. 66-69.

36. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія. Х.: Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2011. 224 с.

37. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід: навч. посіб. К.: Алерта, 2012. 367 с.

38. Ветютнев Ю. Ю. Государственно-правовые закономерности. (Введение в теорию). Элиста: ЗАО «НПП «Джангар», 2006. 204 с.

39. Вислобоков К. А. «Права, за якими судиться малоросійський народ» (1743): джерелознавчий та кодикологічний аналіз: дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук: спец. 07.00.06 «Історіографія, джерелознавство, спеціальні історичні дисципліни». Укр. н.-д. ін-т архів. справи та документознавства. К., 2004. 198 с.

40. Висновок Головного науково-експертного управління апарату Верховної Ради України на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20.05.2014 р., доопрацьований) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpro_s4_1?pf3511=53221.

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

42. Вишновецька С. В. Теоретико-методологічний аспект науки трудового права // Актуальні проблеми держави і права. 2009. Вип. 63. С. 61-67.

43. Вишновецька С. В. Системний підхід у дослідженні методологічних проблем загальної теорії трудового права: постановка проблеми // Актуальні проблеми держави і права. 2010. Вип. 52. С. 29-35.

44. Вишновецька С. В. До питання про особливості методології науки трудового права // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 25-26 квітня 2013 р. К.: Ніка-Центр, 2013. С. 127-133.

45. Вишновецька С. В. Диференція і синтез знань як закономірності розвитку науки трудового права // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 28 листопада 2014 р. Х.: ХНУВС, 2014. С. 29-34.

46. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. К.: Ніка-Центр, 2014. 320 с.

47. Вишновецька С. В. Методолгічні проблеми кодифікації трудового законодавства України // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 27 листопада 2015 р. Х.: ХНУВС, 2015. С. 28-31.

48. Вишновецька С. В. Основні напрямки розвитку доктрини трудового права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/17505?mode=full>.

49. Власов Ю. Л. Проблеми тлумачення норм права : монографія. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2001. 180 с.

50. Вовк Х. К. Студії з української етнографії та антропології. К.: Мистецтво, 1995. 336 с.

51. Войтинский И. Трудовое право (краткий курс советского права): учебное пособие. М.: Юрид. издат, 1928. 128 с.

52. Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства: учеб. пособие. М.: Изд-во ВЮЗИ, 1986. 63 с.
53. Вопросы гражданского и трудового права периода Великой Отечественной войны / под ред. И. Голякова. М.: Юрид. изд-во, 1944. 200 с.
54. Вопросы советского государства и права 1917-1957 гг. / под ред. П. Орловского, И. Павлова. М.: Академия наук СССР, 1957. 432 с.
55. Воропай О. Звичаї нашого народу. Етнографічний нарис. К.: Оберіг, 1999. 455 с.
56. Гаєвая О. В. Державне регулювання оплати праці: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Х., 2014. 19 с.
57. Гальчено О. С. Пріоритетні задачі правового регулювання оплати праці в Україні [Електронний ресурс] // Форум права. 2010. № 2. С. 89-92. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10gocpvu.pdf>.
58. Ганечко О. М. Особливості сучасного стану правового регулювання оплати праці // Публічне право. 2016. № 1 (21). С. 255-262.
59. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 23 с.
60. Гаращенко Л. П. Кодифікація трудового законодавства України: цілі та принципи // Юридична наука. 2011. № 1 (1). С. 119-123.
61. Георгіца А. З., Толкачова Н. Є. Концептуальні засади історичної школи права: теоретико-правовий аналіз // Науковий вісник Чернівецького університету. 2009. Вип. 518: Правознавство. С. 5-13.
62. Гетьманцева Н. Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин // Науковий вісник Чернівецького університету. 2010. Вип. 533: Правознавство. С. 38-43.

63. Гетьманцева Н. Д. Дуалізм трудового права // Науковий вісник Чернівецького університету. 2011. Вип. 597: Правознавство. С. 64-68.
64. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2015. 42 с.
65. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
66. Гецевич В. Об обычном праве карпатских горцев, малороссов и великороссов. М.: Тип. К. Индриха, 1878. 15 с.
67. Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука, 1966. 304 с.
68. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. 312 с.
69. Глухова Н. В. Принцип запрета принудительного труда в системе средств правового регулирования трудовых отношений: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Санкт-Петербургский государственный университет. СПб., 2007. 27 с.
70. Голованова Е. Трудовой договор. Пермь : Книж. из-во, 1973. 108 с.
71. Головня В. Смела. Краткое статистико-экономическое описание имений и заводов графов Льва Алексеевича, Алексея, Андрея и Георгия Александровичей Бобринских в Киевской губернии для Всероссийской выставки 1913 года в Киеве. К.: Типография Р.К. Лубковского, 1913. 199 с.
72. Голубев В. Ф. Сільська община (громада) XVI-XVIII ст. в українській історіографії // Український історичний журнал. 2009. № 5. С. 186-199.
73. Гордеюк А. О. Історичний досвід колективно-договірного регулювання оплати праці [Електронний ресурс] // Форум права. 2013. № 3.

С. 134-139. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_25.pdf.

74. Горшенин К. П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год Советской власти. М.: Юридиздат, 1939. 104 с.

75. Гошко Ю. Г. Звичаєве право населення Українських Карпат та Прикарпаття XIV-XIX ст. Л.: Ін-т народозн. НАН України, 1999. 336 с.

76. Гримич М. Теоретичний доробок «Комісії для виучування звичаєвого права України» // Етнічна історія народів Європи. 2002. № 13. С. 13-17.

77. Гримич М. Звичаєве цивільне право українців XIX – початку XX століття. К.: Арістей, 2006. 560 с.

78. Гримич М. В. Звичаєво-правова традиційна культура українців XIX – початку XX ст.: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра іст. наук: спец. 07.00.05 «Етнологія». Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2005. 30 с.

79. Гук Л. П. Державне регулювання нестандартної зайнятості: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Ін-т економіки та прогнозування НАН України. К., 2015. 221 с.

80. Гуменюк І. Напрямки розвитку трудового законодавства України: окремі аспекти проблеми // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2013. № 5. С. 81-84.

81. Гураш В. М. Становлення та розвиток трудового права в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. К., 2013. 210 с.

82. Гуржій О. І. Витоки формування ринку вільнонайманої праці в Україні. К.: Інститут історії України НАН України, 2014. 166 с.

83. Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид.

наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеська національна юридична академія. О., 2010. 22 с.

84. Дашкевич П. Гражданский обычай приймачества у крестьян Киевской губернии // Юридический Вестник. 1887. № 8. С. 538-565.

85. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичні аспекти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 20 с.

86. Дело по жалобе крестьянки Сокурка на помещицу Дорожинскую за неуплату ей по условиям денег, следуемых из договора найма // Державний архів Черкаської області. Ф. 896 (Каневский уездный суд. 1863-1868 гг.). Оп. 1. Спр. 907. Арк. 10-11.

87. Десятников І. В. Наймана праця у сільському господарстві України в кінці ХІХ – на початку ХХ століття: монографія. Черкаси: Видавець Чабаненко Ю.А., 2010. 202 с.

88. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. К.: Юрінком-Інтер, 2009. 624 с.

89. Дмитрієва К. Вчення про час відпочинку: концептуальні положення // Юридичний вісник. 2013. № 2. С. 131-135.

90. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний університет «Одеська юридична академія». О., 2014. 22 с.

91. Добробог Л. М. Генезис та розвиток галузі права: проблеми історії та теорії: монографія. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ; Ліра ЛТД, 2015. 360 с.

92. Дроздов И. Г. Заработная плата сельскохозяйственных рабочих до и после Октября. М.: Прибой, 1930. 128 с.

93. Дубенецкий М. О. Поденные цены на рабочие руки во время производства различных сельскохозяйственных (полевых) работ в 1910, 1915 и 1924 гг. // Наёмный труд в сельском хозяйстве: статистико-экономический сб. / под ред. С.Г. Струмилина. К.: Вопросы труда, 1926. С. 317-327.

94. Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Московская государственная юридическая академия. М., 2008. 44 с.

95. Євтушенко О. Н. Політологічні аспекти державного регулювання общинних відносин на півдні України в другій половині ХІХ століття: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. політ. наук: спец. 23.00.02 «Політичні інститути та процеси». Миколаївський державний гуманітарний університет імені Петра Могили. Миколаїв, 2006. 19 с.

96. Жовтобрюх М. М. Звичаєве право: сутність, генеза, чинність: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.12 «Філософія права». Національна академія внутрішніх справ України МВС України. К., 2002. 19 с.

97. Жолнович О. І. Система трудового права України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. Л., 2008. 16 с.

98. Журавльов Д. В. Система трудового законодавства України: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2005. 168 с.

99. Загорнов А. А. Отмена крепостного права и трансформация правового сознания крестьян Беларуси // Працы гістарычнага факультэта БДУ. 2014. Вып. 9. С. 39-50.

100. Закон «О восьмичасовом рабочем дне» // Державний архів Черкаської області. Ф. 2478 (Циркуляри Генерального секретариата земельних дел, проект деятельности земельных комитетов по подготовке земельной реформы и протокол организационного собрания уездного земельного комитета 1917-1918 гг.). Оп. 1. Спр. 6. Арк 52-59.

101. Загорська Л. І. Правова нормативність та її інституціоналізація в Україні: монографія. О.: Фенікс, 2013. 204 с.

102. Занфірова Т. А. Методологічні засади трудових правовідносин у філософії права: дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук за спец.: 12.00.12 «Філософія права». Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. 462 с.

103. Зрейк Л. Место правового обычая в системе источников трудового права Израиля: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. М., 2008. 30 с.

104. Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография. Архангельск : ИД САФУ, 2014. 108 с.

105. Иванов В. М. Практикум з історії держави і права України: навч. посібник. К.: МАУП, 2006. 728 с.

106. Иванов В. М. Історія держави і права : навч. посіб: у 2 частинах. К.: МАУП, 2002. Ч.2, 2003. 224 с.

107. Иванов В. М. Історія держави і права України: підручник. К.: КУП НАНУ, 2013. 892 с.

108. Иванов В., Маринич Л. Звичаєво-правові засади трудового найму в українському селі // Персонал. 2007. № 2. С. 23-28.

109. Иванов І. В. Повітове земство в українських губерніях (друга половина XIX – початок XX століття): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права;

історія політичних і правових учень». Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2004. 20 с.

110. Івановська О. Звичаєве право в Україні. Етнографічний аспект. К.: Екс Об, 2002. 263 с.

111. Івановська О. П., Івановський П. О. Звичаєве право в Україні. Етнотворчий аспект: навч. посіб. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2014. 383 с.

112. Івчук Ю. Ю. Інститути трудового права // Право і безпека. 2003. № 2-3. С. 80-84.

113. Івчук Ю. Ю. Теоретико-правова система принципів трудового права // Право і безпека. 2004. № 4. С. 89-93.

114. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Східноукраїнський національний ун-т ім. В. І. Даля. – Луганськ, 2004. 18 с.

115. Илларионов Н. С. Очерк отношений обычного права к законодательствам. Харьков: Издательство Харьковского сборника, 1894. - 17 с.

116. Ильюхов А. А. Советская модель всеобщего труда в 1918-1922 гг. // Рабочие в России: исторический опыт и современное положение / под ред. Д. О. Чуракова. М.: Эдиториал УРСС, 2004. С. 182-199.

117. Исмаилов Р. Т. Место правового института в системе трудового права, его состав и назначение (функциональная роль) // Пробелы в российском законодательстве. 2012. № 4. С. 109-113.

118. Інструкція об оплаті труда рабочих при уборке урожая // Державний архів Черкаської області. Ф. 2478 (Циркуляри Генерального секретариата земельних дел, проект деятельности земельных комитетов по

подготовке земельной реформы и протокол организационного собрания уездного земельного комитета 1917-1918 гг.). Оп. 1. Спр. 1. 17 арк.

119. Іншин Н. И., Щербина В. И. Современное видение предмета трудового права Украины // Частное право. 2013. № 1. С. 215-222.

120. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : навч. посіб. Х.: ФІНН, 2010. 672 с.

121. Іншин М. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості // Право України. 2012. № 9. С. 192-196.

122. Іншин М. І., Соцький А. М., Щербина В. І. Правове регулювання організації праці: навч. посіб. Х.: Діса плюс, 2013. 448 с.

123. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Х.: Діса плюс, 2014. 500 с.

124. Іншин М. І. Права працівників за проектом Трудового кодексу // Форум права. 2014. № 2. С. 172-175.

125. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Х.: Діса Плюс, 2016. 328 с.

126. Історія держави і права України : підручник / В. Д. Гончаренко, В. М. Єрмолаєв, В. О. Рум'янцев та ін. ; за ред. В. Д. Гончаренка. Х.: Право, 2013. 704 с.

127. Історія держави і права України: підручник: у 2-х т. / за ред. В. Я. Тація. К.: Ін Юре, 2003. Том 2. 580 с.

128. Історія українського селянства: нариси: в 2-х т. / відп. ред. В. А. Смолій. К.: Наук. думка, 2006. Т. 1. 632 с.

129. Кабаченко М. О. Міжнародно-правові стандарти оплати праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального». Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2016. 19 с.

130. Кальян О. С. Правове регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи (історично-правовий аспект): дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних та правових учень». Національна академія внутрішніх справ України. К., 2005. 20 с.
131. Камінський В. Нариси звичаєвого права України. Київ: Б.в., 1928. 47 с.
132. Капраль М. Люди корпорації: Львівський шевський цех у XVII-XVIII ст.: монографія. Л.: Львівське відділення ІУАД ім. М.С. Грушевського НАН України 2012. 552 с.
133. Кашанина Т. В. Структура права: монографія. М.: Проспект, 2012. 580 с.
134. Килимник С. Український рік у народних звичаях в історичному освітленні: в 3 т. К.: Обереги, 1994. Т. 3. 360 с.
135. Киримова Е. А. Правовой институт: теоретико-правовое исследование: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений». Саратовская государственная академия права. Саратов, 1998. 23 с.
136. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М.: Изд. группа «ИНФРА-М – НОРМА», 1998. 263 с.
137. Киселев И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001. 384 с.
138. Киселёва Е. И., Семёнова А. В. Исторические предпосылки формирования современного трудового законодательства и его соответствие современному уровню развития трудовых отношений в Украине // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки. 2014. № 4. Т. 27 (66). С. 60-67.

139. Кисельова О. І., Семенова А. В. Сучасна ідеологія трудового права України // Право і суспільство. 2015. № 3. С. 106-109.
140. Кіселичник В. П. Еволюція міського права як регулятора суспільних відносин // Митна справа. 2012. № 3 (81). Ч. 2. Кн. 2. С. 197-204.
141. Книга для записи сделок и договоров Корсунского волостн. правления на 1898 год // Державний архів Черкаської області. Ф. 18 (Корсунское волостное правление Каневского уезда Киевской губернии). Оп. 1. Спр. 167. 100 арк.
142. Кобилецький М. Магдебурзьке право в Україні (XIV – перша половина XIX ст.): історико-правове дослідження. Л.: ПАІС, 2008. 406 с.
143. Ковальченко И. Д. Методы исторического исследования. М.: Наука, 2003. 486 с.
144. Кодекс законов о труде 1922 г. Х.: Изд. Наркомюста, 1922. 71 с.
145. Кодекс законів про працю УРСР. К.: Політвидав України, 1965. 438 с.
146. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. – 1971 р., / Додаток до N 50.
147. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
148. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. Н. М. Хуторян. Х.: ФІНН, 2009. 432 с.
149. Кожушко С. І. Доктрина трудового права: гуманістично-концептуальний аналіз // Науковий вісник Херсонського державного ун-ту. 2014. Вип. 6-2. Т. 2. С. 107-110.
150. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня

канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національний університет внутрішніх справ, Х., 2004. 20 с.

151. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/%D1%80>.

152. Копайгора І. І. Законодавство про оплату праці на Україні в другій половині XIX-XX століть (історико-правове дослідження): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних та правових учень». Харківський національний університет внутрішніх справ, Х., 2006. 22 с.

153. Копайгора І. І. Законодавство про оплату праці в Україні другої половини XIX – XX ст.: монографія. К.: СІК ГРУП Україна, 2014. 228 с.

154. Коритко Л. Характеристика трудових відносин в праві Австро-Угорщини XIX – поч. XX ст. // Юридична Україна. 2010. № 12. С. 61-65.

155. Король Н. Правовое регулирование заработной платы. К.: Политическая литература Украины, 1983. 80 с.

156. Коротаева А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: автореферат дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Пермский государственный университет. Пермь, 2011. 30 с.

157. Корчевна Л. Проблема різноджерельного права: дослід порівняльного правознавства: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. Корецького НАН України, 2004. 360 с.

158. Коршунов Е. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР. М.: Юриздат, 1954. 56 с.

159. Костицький В. В. Право як цілісність: теолого-соціологічний підхід // Соціологія права. 2012. № 1 (3). С. 3-9.

160. Костицький В. В. Доктринальні проблеми екологічного, аграрного та господарського права : у 5 т. / за заг. ред. Ю. С. Шемшученко. Х.: Право, 2013. Т. 4: Доктринальні проблеми екологічного, аграрного та господарського права. 845 с.
161. Костицький В. В., Кобан О. Г. Соціологія права: науково-теоретична спадщина Євгена Ерліха і проблеми розвитку сучасної науки: монографія. Київ: Коло, 2016. 255 с.
162. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. 464 с.
163. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект // Наукові записки. 2015. Т. 168: Юридичні науки. С. 134-138.
164. Коцюбинський М. Вибрані твори. К.: Дніпро, 1977. 500 с.
165. Красавчиков О. А. Система права и система законодательства: Гражданско-правовой аспект // Правоведение. 1975. № 2. С. 62-71.
166. Краснов Є. В. Основні тенденції розвитку трудових прав на початку ХХІ століття // Актуальні проблеми держави та права: зб. наук. пр. 2009. Вип. 46. С. 99-106.
167. Крикун Ю. Звичаєве право українців у наукових дослідженнях 1920-х – початку 1930-х років. К.: Дуліби, 2016. 200 с.
168. Кручинин А. В. Методологическое значение правовой идеологии в науке трудового права // Вестник Удмуртского ун-та. 2013. № 2-2. С. 132-135.
169. Крыжан В. А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права: на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Пермский государственный университет. Пермь, 2006. 32 с.

170. Кудрин А. С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России // Вестник Пермского университета. 2014. № 2 (24). С. 185-191.
171. Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб.: Юридический центр Пресс, 2005. 274 с.
172. Кузнецова Л. В. Звичаєва регламентація робочого часу українських ремісників [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/30_NNM_2012/Pravo/1_118855.doc.htm.
173. Курочкін О. Народний календар П. Чубинського крізь призму часових трансформацій // Берегиня. 2009. № 3. С. 31-38.
174. Лавріненко О. В. Інститут трудового договору за законодавством України про працю: теоретико-прикладні аспекти : монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2007. 164 с.
175. Лавріненко О. В. Принцип єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудових відносин у системі галузевих принципів трудового права України : монографія. – Донецьк: Ноулідж, 2010. 358 с.
176. Лазор В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права // Юридична Україна. 2006. № 9. С. 43-48.
177. Лазуренко В. Мудрість дарована вікам. Черкаси: Ваш Дім, 2004. 52 с.
178. Лапай А. Вопросы трудового законодательства. Сталино: Книжное издательство, 1959. 224 с.
179. Лаптії І. С. Історичний огляд нормативно-правового матеріалу з питань оплати праці в Україні // Вісник Харківського нац. ун-ту внутрішніх справ. 2005. Вип. 31. С. 399-406.
180. Лебедев В. М. Социологическая школа трудового права России // Правоведение. 2006. № 4. С. 68-72.

181. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 306 с.

182. Лебедев В. М. Система трудового права // Сравнительное правоведение: наука, методология, учебная дисциплина: матер. междунар. науч.-практ. конф., г. Красноярск, 25-26 сентября 2008 г. Красноярск: ИПК СФУ, 2008. Часть первая. С. 138-140.

183. Левиант Ф. М., Пашков А. С. Возникновение советского трудового права и его история // 40 лет советского права / отв. ред. М.Д. Шаргородский. Л. : Изд-во ЛГУ, 1957. Т. 1. 318 с.

184. Левиант Ф. М. Виды трудового договора. М.: Юрид. лит., 1966. 188 с.

185. Леонтович Ф. И. Заметки о разработке обычного права. СПб: Издательство «В.С. Балашев», 1868. 63 с.

186. Леонтович Ф. И. Старый земской обычай. О.: Тип. А. Шульце, 1889. 167 с.

187. Леснова Н. И. Правовой дуализм в России XVIII – начала XX века: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве». Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2007. 21 с.

188. Ливишиц Р.З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. – М.:Изд-во «Наука», 1972. 271с.

189. Лисицын Н. В. Обычаи российского права: автореф дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве». Рос. акад. правосудия. М., 2010. 22 с.

190. Лобода Ю. П. Правова традиція українського народу (Феномен та об'єкт загальнотеоретичного дискурсу). Л.: Світ, 2009. 280 с.

191. Ломакина И. Б. Этническое обычное право: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. на соиск. учебн. степени докт. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве». Санкт-Петербургский государственный университет. СПб., 2005. 43 с.

192. Лугова О. І. Сільськогосподарський пролетаріат півдня України в період капіталізму. К. : Наукова думка, 1965. 192 с.

193. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. К., 2011. 34 с.

194. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. М.: Статут, 2009. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 879 с.

195. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. М.: Статут, 2009. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 1151 с.

196. Лушников А. М. Генезис науки трудового права и науки права социального обеспечения в России: дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Московская государственная юридическая академия им. О. Е. Кутафина. М., 2001. 242 с.

197. Лушников А. М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 9-10 ноября 2007 г. Минск : БГУ, 2008. С. 52-64.

198. Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы

исследований: дисс. на соиск. ученой степени д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Московская государственная юридическая академия. Москва, 2004 384 с.

199. Лушников А., Лушникова М. Методологічні проблеми запозичення міжнародного та зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин // Право України. 2013. № 3/4. С. 251-257.

200. Лушников А. М. Российское трудовое право: вызовы XXI века // Lex Russica. 2014. № 3. Том LXXXVIII. С. 284-293.

201. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права: монография. СПб.: Юридический центр Пресс, 2010. 474 с.

202. Лушникова М. В. Концепция достойного труда и возможность ее конституционного закрепления (проблемы теории и практики) // Научные труды РАЮН. 2014. Вып. 14. Т. 2. С. 529-532.

203. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики: колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи, 2014. 380 с.

204. Майданик Р. Договірні цивільно-трудова конструкції // Юридична Україна. 2008. № 9. С. 33-37.

205. Макаруч С. А. Етнографія України: навч. посібн. Львів: Світ, 2002. 320 с.

206. Малиновський О. Програма й план робіт Комісії для виучування звичаєвого права України при Всеукраїнській Академії Наук // Праці комісії для виучування звичаєвого права. 1928. Вип. 3. С. 1-12.

207. Маліков В. В. Звичаєво-правовий інститут наймитування в українській етнокультурі другої половини XIX – початку XX століть: дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук : спец. 07.00.05 «Етнологія». Інститут мистецтвознавства, фольклористики та етнології ім. М.Т. Рильського НАН України. К., 2012. 211 с.

208. Марочкін В. П. Українське місто від XV до середини XVII ст. Звичаєво-правова атрибутика як історичне джерело: історична монографія. Toronto: Nypertext Plus, 1999. 229 с.
209. Макарчук С. А. Етнографія України: навч. посібн. Львів: Світ, 2004. 520 с.
210. Маринич Л. В. Становлення та розвиток колективно-договірного регулювання праці (1917-1993 рр.) // Стан та перспективи розвитку правової культури в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Тернопіль, 25 лютого 2011 року. Тернопіль: ФО-П Шпак В.Б., 2011. С. 25-27.
211. Маринич Л. В. Календарна обрядовість як чинник формування української ідеї трудового права // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 4(2). С. 231-238.
212. Маринич Л. В. Окремі особливості трудових правовідносин в період великої вітчизняної війни // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право. 2010. Вип. 11. С. 43-49.
213. Маринич Л. В. Проблеми нормування робочого часу: історико-правовий аналіз // Вісник Східноєвропейського університету. 2010. № 2. С. 101-108.
214. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К.: Наукова думка, 1984. 280 с.
215. Медушевский А. Н. Ключевые проблемы российской модернизации: курс лекций. М.: Директ-Медиа, 2014. 680 с.
216. Медушевский А. Н. Российская социологическая мысль: ключевые концепции в свете когнитивной теории // Мир России. 2015. № 3. С. 108-132.
217. Медушевский А. Н. Проекты аграрных реформ в России XVIII – начала XX века. М.: Директ-Медиа, 2015. 640 с.

218. Мельничук Л. С. Гончарство Поділля в другій половині XIX – XX століттях: історико-етнографічне дослідження: монографія. К.: Унісерв, 2004. 349 с.

219. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. К.: Хай-Тек Пресс, 2012. 340 с.

220. Мешкова О. Е. Трудовое право в системе отраслей российского права: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского. Омск, 1999. 18 с.

221. Михайлюк О. В. Селянство Наддніпрянської України в перші десятиліття XX ст. (1900-1922 рр.): Соціокультурні трансформації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра іст. наук: спец. 07.00.01 «Історія України». Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара. Дніпропетровськ, 2009. 41 с.

222. Мірошніченко М. І. Генезис правової системи України: теоретико-методологічний аспект: дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». К., 2010. 431 с.

223. Молодцов М. В. Место трудового права в системе советского права // Правоведение. 1984. № 2. С. 19-27.

224. Музиченко П. П. Історія держави і права України: навч. посіб. К.: Знання, 2007. 471 с.

225. Мураховська Т. Є. Формування нових галузей в системі права України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень». Харківський національний університет внутрішніх справ. Х., 2011. 19 с.

226. Нелін О. Правовий звичай як джерело українського права (ІХ–ХІХ ст.): становлення і розвиток // Юридична Україна. 2014. № 5. С. 4-8.

227. Новикова О. И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: автореф. дисс. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Моск. гос. юрид. акад. им. О.Е. Кутафина. М., 2010. 26 с.

228. Носенко В. О. Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2015. 19 с.

229. Нохрин В. М. Методологические аспекты историко-правового исследования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2011. № 6 (223). Вып. 25. С. 6-10.

230. О завершении перевода в 1960 г. всех рабочих и служащих на семи-шестичасовой рабочий день: Закон СССР от 07.05.1960 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1960. № 18. Ст. 137.

231. О режиме работы // Державний архів Черкаської області. Ф. 162 (Приказы и распоряжения начальника Смелянского паровозоремонтного завода по производственной деятельности. 1944 г.). Оп. 1. Спр. 2. 29 арк.

232. О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время // Державний архів Черкаської області. Ф. 1065 (Постановление правительства. Законодательный материал, 1945 г.). Оп. 1. Спр. 10. 284 арк.

233. О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрете самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940. http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4252.htm.

234. О рабочем дне служащих: Постановление НКТ СССР от 19.11.1927 // Известие Народного Комиссариата Труда. 1927. № 51. Ст. 6.

235. О семичасовом рабочем дне [Электронный ресурс]: Постановление ЦИК и СНК СССР от 02.01.1929. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901830217>.

236. О сокращенном рабочем дне [Электронный ресурс]: Постановление НКТ СССР от 10.11.1928 № 643. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/CGI/online.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D180113?req=doc&base=ESU&n=34624&dst=100666/#0>.

237. О внедрении в практику рабочих книжек // Державний архів Черкаської області. Ф. 8 (Переписка с Черкасским городничим приходским училищем, смотрителем тюремного замка и городской больницей, о ставках, 1865 г.). Оп. 1. Спр. 226. Арк. 2-3.

238. О найме на сезонную работу жителями села Мутых с землевладельцем // Державний архів Черкаської області. Ф. 477 (Мойсенское волосное правление. Село Мойсинец Золотоношского уезда Полтавской губернии. 1880-1882 гг.). Оп. 1. Спр. 291. 138 арк.

239. О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных рабочих с одних предприятий и учреждений в другие [Электронный ресурс]: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19.10.1940. Режим доступа: https://ru.wikisource.org/wiki/Указ_Президиума_ВС_СССР_от_19.10.1940_о_порядке_обязательного_перевода_..._с_одних_предприятий_и_учреждений_в_другие.

240. Об увеличении продолжительности отпуска по беременности и родам: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.05.1956 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 6. Ст. 154.

241. Об усилении охраны работы подростков: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13.12.1956 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 24. Ст. 529.

242. Обушенко О. Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України // Публічне право. 2013. № 2 (10). С. 227-233.

243. Обычное право крестьян Харьковской губернии / под ред. И. И. Иванова. Х.: Изд. Хар-го Губернского Статистического Комитета, 1898. 240 с.

244. Овчинников С. Н. Принцип детерминизма в методологии правоведения // Правоведение. 1984. № 2. С. 35-39.

245. Олійник О. М. Історія розвитку трудових відносин в 1918-1929 рр. та в роки незалежності України (порівняльний аспект) // Переяславская рада: её историческое значение и перспективы развития восточнославянской цивилизации: матер. VII Междунар. науч.-практич. конференции, 19-20 декабря 2012 г. Харьков: НТУ «ХПИ», 2013. С. 131-136.

246. Олійник О. М. Розвиток трудових відносин в Україні у другій половині XVII-XVIII ст. // Духовно-моральнісні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 5-6 листопада 2014 р., м. Харків : у 2 ч. Харків : НТУ «ХПИ», 2015. Ч. 2. С. 51-54.

247. Олійник О. М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917-1929 рр.): дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних та правових учень». Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2003. 225 с.

248. Орловский Ю. П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М. : Наука, 1966. 192 с.

249. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. К.: Політвидав України, 1972. 51 с.

250. Павлов С. С. Правові традиції України: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права;

історія політичних та правових учень». Одеська національна юридична академія. О., 2010. 215 с.

251. Панасюк О. Т. Звичаєве регулювання трудових відносин // Вісник Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. 2004. Вип. 60-62. Серія: «Юрид. науки». С. 62-63.

252. Панасюк О. Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект // Форум права. 2009. № 3. С. 480-484.

253. Панасюк О. Т. Єдність та диференціація як проблема співвідношення трудового права і права соціального забезпечення / О.Т. Панасюк // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матер. III Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 28 листопада 2014 р. Х.: ХНУВС, 2014. С. 128-132.

254. Пашерстник А. Е. Право на труд. Очерки по советскому праву. М.: Изд-во АН СССР, 1951. – 231 с.

255. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми і перспективи // Право України. 2009. № 3. С. 7-13.

256. Погорелова О. Нестандартні форми зайнятості: як уникнути негативних наслідків для найманих працівників // Право України. 2015. № 3. С. 145-152.

257. Положение о Народном Комиссариате Труда РСФСР [Электронный ресурс]: Постановление ЦИК СССР от 12.11.1923. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=16669#0>.

258. Положение о примирительных камерах и третейский судах [Электронный ресурс]: Декрет СНК РСФСР от 18.07.1922. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=18329#0>.

259. Положение о расценочно-конфликтных комиссиях [Электронный ресурс]: Постановление НКТ РСФСР от 03.11.1922. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=18253#0>.

260. Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского Союза: теория и практика: монография. М.: Проспект, 2015. 544 с.
261. Потопахіна О. М. Становлення та розвиток законодавства про соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування // Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 151-163.
262. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
263. Правовий звичай як джерело українського права IX-XIX ст. / за ред. І. Б. Усенка. К.: Наукова думка, 2006. 280 с.
264. Праці Комісії для виучування звичаєвого права України / за ред. О. О. Малиновського. К.: Всеукраїнська Академія Наук, 1928. 312 с.
265. Придворов Н. А., Тихонова Е. В. Институт свободы совести и свободы вероисповедания в праве современной России. Москва: Юриспруденция, 2007. 128 с.
266. Прилипко О. С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення // Державне будівництво та місцеве самоврядування. 2013. Вип. 25. С. 221-232.
267. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2014. 19 с.
268. Прилипко С., Ярошенко О. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства // Право України. 2009. № 3. С. 14-21.
269. Присяжнюк Ю. П. Українське селянство Наддніпрянської України: соціоментальна історія другої половини XIX – початку XX ст. Черкаси: Вертикаль; Вид. ПП Кандич С. Г., 2007. 640 с.

270. Присяжнюк Ю. П. Українське селянство Наддніпрянщини другої половини ХІХ – початку ХХ ст. як соціоментальна історична спільнота: дис. на здобуття наук. ступеня д-ра іст. наук: спец. 07.00.01 «Історія України» Дніпропетровський національний університет. Дніпропетровськ, 2008. 499с.

271. Про безперервний виробничий тиждень в установах УСРР: Постанова РНК УСРР від 28.11.1931 // Збірник законів УСРР. 1931. № 34. Ст. 275.

272. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших встановлених законом виплат : Закон України від 19.11.2009 № 1027-VI // Відомості Верховної Ради України. 2009. № 28. Ст. 368.

273. Про зайнятість населення [Електронний ресурс]: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

274. Про основні принципи соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку [Електронний ресурс]: Закон України від 16.12.1993 № 3721-XII. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>.

275. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

276. Про правонаступництво України [Електронний ресурс]: Закон України від 12.09.1991 № 1543-XII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1543-12>

277. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

278. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 25.12.2000 № 1375/2000. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1375/2000>.

279. Про затвердження Положення про права профспілкового комітету підприємства, установи, організації [Електронний ресурс]: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 27.09.1971 № 2151-VIII. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v2151400-71>.

280. Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 26.04.1995 № 334/95. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/334/95>.

281. Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 № 122. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0304-01>.

282. Про порядок застосування постанови Раднаркому СРСР. Тимчасові правила про умови застосування підсобної найманої праці в сільському господарстві: Інструкція РНК УСРР від 15.01.1926 // Вісті НКП УСРР. 1928. № 7-8. С.8.

283. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 27.12.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

284. Прокопенко В. Предмет трудового права : монографія. К.: Либідь, 1994. 180 с.

285. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Х.: Консум, 1998. 480 с.

286. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Х.: Консум, 2002. 528 с.

287. Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. Правовое исследование. М.: Государственное изд-во «Юридической литературы», 1963. 182 с.

288. Процевський В. О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2012. 31 с.

289. Процевський О. Чи є майбутнє у галузі трудового права? // Право України. 2014. № 12. С. 119-130.

290. Процевський О. Якою має бути правова ідеологія Трудового кодексу України ХХІ століття? // Право України. 2016. № 3. С. 213-221.

291. Процевський О. І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці // Збірник наукових праць Харківського нац. педагогічного ун-ту ім. Г.С. Сковороди. 2014. Вип. 22. Серія: Право. С. 30-40.

292. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 259 с.

293. Рабинович-Захарин С. Заработная плата по советскому праву. М.: Вопросы Труда, 1927. 202 с.

294. Рабочее время, дни отдыха и отпуска рабочих и служащих / под ред. Ф. Брюханда, Н. Пресницкого. Ташкент: Узпрофиздат, 1937. 137 с.

295. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеська національна юридична академія. О., 2009. 22 с.

296. Римар Б. А. Договори про дистанційну роботу // Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. О.: Фенікс, 2015. С. 109-121.

297. Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». О., 2015. 197 с.

298. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 № 15-рп/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04>.

299. Рошин Б. Е. К вопросу о возникновении науки российского трудового права // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2011. № 2 (8). Ч. 1. С. 148-150.

300. Рыльский Ф. О заработках в Херсонской губернии, как и когда их искать и что стоит проехать туда по железной дороге или пароходом. К.: Віче, 1904. 63 с.

301. Савельєва М. О. Колективний інтерес як основа розмежування індивідуальних і колективних трудових правовідносин / М.О. Савельєва // Форум права. 2010. № 2. С. 440-444.

302. Савельєва М. О. Щодо виокремлення колективного трудового права як складової системи трудового права // Форум права. 2013. № 1. С. 849-856.

303. Саєнко Ю.О. Становлення і подальший розвиток правового регулювання робочого часу в Україні / Ю.О. Саєнко // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. 2012. Спеціальний випуск. С. 78-83.

304. Сарай Р. Д. Особливості методології дослідження інституту парламентських виборів (на прикладі вивчення досвіду парламентських виборів в Україні, Чехії та Словаччині) // Форум права. 2012. № 4. С. 784-791.

305. Сборник важнейших постановлений по труду / сост. В. Скалабан. Ростов-на-Дону: Молот, 1932. 192 с.
306. Сборник документов и материалов по вопросам труда в период Великой Отечественной войны (22 июня 1941 г. – 5 января 1944 г.) / под ред. А. П. Ляпина. М.: б.и., 1944. 379 с.
307. Сборник по истории советского государства и права УССР / под ред. С. Фунса. Х.: Харьковский государственный университет, 1954. 145 с.
308. Сборник законодательных актов о труде / отв. ред. Д. Карев. М.: Госюриздат, 1956. 567 с.
309. Сборник законодательных актов о труде / под ред. А. Эпштейна. М.: Юридическая литература, 1977. 847 с.
310. Свіжа О. О. Історичні аспекти виникнення та становлення дитячого будинку сімейного типу на українських землях у ХХ ст. // Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія «Юридичний вісник. Повітряне і космічне право». 2010. № 2. С. 30-32.
311. Севрюков Д. Г. Публічно-правові та приватноправові методи регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи і США з кінця ХVІІІ – до початку ХХІ століть: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2009. 21 с.
312. Семенова А. Е. Очерки советского трудового права. Х.: Изд-во ВУСПС, 1925. 135 с.
313. Сердюк О. В. Методологічні дослідження в правознавстві: зміна парадигм // Актуальні проблеми держави і права. 2005. Вип. 24. С. 217-224.
314. Советское трудовое право: вопросы теории / отв. ред. С. А. Иванов. М.: Наука, 1978. 312 с.
315. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія. Хмельницький: Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2010. 168 с.

316. Ситницька О. А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України // Університетські наукові записки. 2011. № 3 (39). С. 156-161.
317. Сичов Д. В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. Луганськ, 2009. 17 с.
318. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. Х.: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
319. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): монографія. К.: Київський університет права НАН України, 2009. 176 с.
320. Слома В. М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин // Адвокат. 2010. № 8 (119). С. 22-26.
321. Соболев С. А. Очерки по истории трудового договора в России. Ижевск: Издательский дом «Удмуртский университет», 1999. 67 с.
322. Советское право в период Великой Отечественной Войны / под ред. И. Голякова. М.: Юрид. из-во, 1948. 431 с.
323. Соціологія права : навч. посіб. / за ред. Н. П. Осипової. Х.: Право, 2007. 232 с.
324. Стадник М. П. Теоретичні проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин при проведенні кодифікації трудового законодавства України // Держава і право. 2010. № 47. С. 305-311.
325. Стасів О. Заборона примусової праці як конституційна засада трудового права // Вісник Львів. нац. ун-ту. Серія юрид. 2011. Вип. 53. С. 255-262.

326. Стасів О. В. Конституційні засади трудового права України: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Львівський національний університет імені Івана Франка. Л., 2012. 178 с.
327. Галь Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М. : Статут, 2006. 539 с.
328. Темірова Н. Р. Поміщики Бобринські // Український селянин: зб. наук. праць. 2002. Вип. 5. С. 37-39.
329. Темірова Н. Р. Поміщики України в 1861-1917 рр.: соціально-економічна еволюція. Донецьк: ДонНУ, 2003. 320 с.
330. Титарчук О. А. Звичай і право (питання взаємозв'язку і взаємодії): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних та правових учень». Національна юридична академія України. Х., 1995. 19 с.
331. Товстопят Л. М., Кузнецова Л. В. Історичний нарис становлення трудових правовідносин в Україні (1945-1960 рр.) // Порівняльно-аналітичне право. 2014. № 2. С. 60-62.
332. Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск: Издат. центр БГУ, 2009. 335 с.
333. Трудове право України (збірник за 1973-1993 гг.). К.: б.и., 1999. 145 с.
334. Трудове право України : навч. посібник / за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 536 с.
335. Трудовое право Украины (збірник действующего законодательства за 1987- 993 гг. К.: б.и., 2000. 116 с.
336. Условія заключення с крестьянами о найме их на работу на Росьенский сахарный завод // Державний архів Черкаської області. Ф. 888 (Товарищество Росьенского сахарного завода. 1909-1913 гг.). Оп. 2. Спр. 5. 31 арк.

337. Федоренко В. Л. Система конституційного права України: теоретико-методологічні аспекти: монографія. К.: Ліра-К, 2009. 580 с.
338. Филиппченко М. Е. Мошногородищенское имение Екатерины Андреевны Балашовой, Киевской губернии, Черкасского уезда, при местечках Мошны и Городище: Описание имения, организация и ведение хозяйства. Киев : Тип. С. В. Кульженко, 1896. 574 с.
339. Харитонов О. І., Харитонов Є. О. Порівняльне право Європи. Основи порівняльного правознавства: Європейські традиції: посібник. Х.: Одісей, 2006. 623 с.
340. Хомюк Н. С. Сучасна система джерел права України: загальнотеоретичні аспекти: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Львівський національний університет імені Івана Франка. Л., 2015. 19 с.
341. Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). С. 48-56.
342. Хуторян Н. М. Принципи та цілі кодифікації трудового законодавства України // Правова держава. 2010. Вип. 21. С. 272-278.
343. Цесарський Ф. А. Трудовий договір як інститут трудового права України та об'єктивні передумови його вдосконалення // Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 62. С. 560-566.
344. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. О.: Юридична література, 2001. 328 с.
345. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. О.: Фенікс, 2011. 176 с.
346. Чанишева Г. І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2012. Вип. 12. С. 203-213.

347. Черняева Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010. 208 с.
348. Черткова Ю. В. Публічна та приватна тенденції в розвитку трудового права України: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2008. 20 с.
349. Чубинский П. Очеркъ народныхъ юридическихъ обычаев и понятій въ Малороссіи. С.-Петербургъ : Тип. Майкова, 1868. 41 с.
350. Чубинский П. П. Очерк народныхъ юридическихъ обычаев и понятій в Малороссии. С.-Петербург: Б.и., 1869. 41 с.
351. Чугаев А. В. Описание и справочная книга Черкасского уезда Киевской губернии. Черкассы : Типография Х. Д. Раздальского, 1911. 176 с.
352. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Акад. труда и соц. отношений. Ярославль, 2008. 211 с.
353. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права України: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія. Луганськ: Література, 2010. 448 с.
354. Шаровкин И. Юридические обычаи крестьян Печенежской волости Волчанского уезда Харьковской губернии. Х.: Изд-во Харьковского губернского статистического комитета, 1896. 38 с.
355. Шаховской Н. В. Земледельческий отход крестьян. СПб.: б.и., 1903. 463 с.
356. Швайковская В. Н. Локальное нормативно-правовое регулирование труда в условиях рыночной экономики: монография. Донецк: б.и., 2009. 173 с.
357. Швець Н. Оплата праці в Україні // Праця і Закон. 2006. № 7 (79). С. 26-28.

358. Шебанова А. И. Достойный труд: признаки, содержание и гарантии его обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 2-6.

359. Шевченко О. А. Особливості правового регулювання робочого часу в умовах ринкової економіки: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 181 с.

360. Шевченко Я. М., Малевко О. М., Салатко А. Г. Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні: монографія. Х.: Консул, 1999. 271 с.

361. Шемшученко Ю., Скрипнюк О. Наука конституційного права: сучасний стан та тенденції розвитку // Право України. 2010. № 1. С. 15-24.

362. Шестаков А. В. Очерки по истории наёмного труда в сельском хозяйстве России. М.: Красная новь, 1924. Т. 1. 232 с.

363. Щербина В. І. Функції трудового права України: монографія. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2007. 425 с.

364. Щербюк Н. Ю. Диференціація регулювання трудових відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2013. 19 с.

365. Юрченко А. А. Принципи трудового права України в регулюванні робочого часу і часу відпочинку в умовах ринкових відносин: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 228 с.

366. Якимова И. С. Правовая природа и сущность современного трудового договора: автореф. дис. на соиск. учебн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Академия труда и социальных отношений. М., 2010. 27 с.

367. Ярославська Л. Розвиток сільського господарства Правобережної України кінця XIX – початку XX ст.: історіографічний аспект // Сіверянський літопис. 2010. № 6. С. 122-128.

368. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2007. 476 с.

369. Ярошенко О. М. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України // Вісник Академії правових наук України. 2004. № 1 (36). С. 38-44.

370. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М. 2006. 456 с.

371. Ярошенко О.М. Щодо місця звичаю в системі джерел трудового права України // Проблеми законності: респ. міжвідом. наук. зб. 2008. Вип. 93. С. 68-76.

372. Яценко Т. П. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин // Право і Безпека. 2012. № 1. С. 243-247.

Додаток А

Список публікацій за темою дисертації:

1. Маринич (Кузнецова) Л.В. Окремі особливості трудових правовідносин в період Великої Вітчизняної війни // Науковий Часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право. 2010. Вип. 11. С. 43-49.
2. Маринич (Кузнецова) Л. В. Календарна обрядовість як чинник формування української ідеї трудового права // Вісник ХНУВС. 2010. № 4(51). Частина 2. С. 231-238.
3. Маринич (Кузнецова) Л. В. Правове регулювання трудових спорів та конфліктів: історико-правовий аспект // Науковий Часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право. 2011. Вип. 13. С. 137-143.
4. Маринич (Кузнецова) Л. В. Договірне регулювання праці: історико-правовий аспект // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. № 1 (44), 2011. С.272-276.
5. Маринич (Кузнецова) Л. В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці // Форум права. 2011. № 1. С. 617-623.
6. Кузнецова Л. В. Соціологізація праці українського селянина в XVIII-XIX ст. // Соціологія права. 2015. № 3-4(14-15). С. 235-237.
7. Kuznetsova Lyudmila Customary law basis for workforce employment in Ukrainian village: historical and legal aspects // Legeasiviata. 2016. Noiembrie. P. 62-64.
8. Маринич (Кузнецова) Л.В. Звичаєво-трудові відносини в контексті релігійної свідомості українського народу// XIX та XX наукові сесії Осередку Наукового товариства ім. Шевченка у Черкасах: матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій, м. Черкаси, 3-28 березня 2011 року. Черкаси, 2011. С. 168-173.

9. Маринич (Кузнецова) Л. В. Звичаєва регламентація цивільно-правових договорів // XXIII наукова сесія Осередку Наукового товариства ім. Шевченка у Черкасах : матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій, м. Черкаси, 6-29 березня 2012 року. Черкаси, 2012. С. 129-136.

10. Кузнецова Л. Історичний нарис оплати праці в СРСР // ДвадцятьчетвертаберезневанауковасесіяОсередкуНауковогоТоваристваім. Шевченка у Черкасах: матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій, 11-27 березня 2013 року. – Черкаси: Осередок НТШ у Черкасах, 2014. С. 149-162.

11. Маринич (Кузнецова) Л.В. Становлення трудового права України на початку ХІХ століття //Соціально-правовий розвиток: досягнення, перспективи та проблеми: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Тернопіль, 07 грудня 2010 року. Тернопіль: ФОП Шпак В.Б., 2010. С. 10-13.

12. Маринич (Кузнецова) Л. В. Становлення та розвиток колективно-договірного регулювання праці (1917-1993 рр.) // Стан та перспективи розвитку правової культури в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Тернопіль, 25 лютого 2011 року. Тернопіль: ФОП Шпак В.Б., 2011. С. 25-27.

13. Маринич (Кузнецова) Л. В. Соціальне партнерство як ефективний елемент організаційно-виробничих відносин // Міжнародні та національні механізми захисту прав людини: виклики сьогодення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Донецьк, 8 квітня 2011 року. Донецьк: Сучасний друк, 2011. С. 174-175.

14. Маринич (Кузнецова) Л. В. Правовой аспект организационно-управленческих отношений // Инновационное развитие и структурная перестройка экономики: правовой и организационно-экономический механизмы: материалы XV Международной научно-практической

конференции, г. Минск, 18-19 апреля 2011 года. Минск: Частный институт управления и предпринимательства, 2011. Ч.2. С. 179-180.

15. Маринич (Кузнецова) Л. В. Звичаєве право як чинник формування національного права // Сучасні проблеми правової системи та державотворення в Україні: збірник тез доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 27-28 травня 2011. Черкаси: СУЕМ, 2011. С. 20-21.

16. Маринич (Кузнецова) Л. В. Історико-правові підстави виникнення звичаєвого права // Розвиток правової системи та державотворення в Україні: теорія та практика : збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 15 листопада 2012 року. Черкаси: СУЕМ, 2012. С. 23-25.

17. Кузнецова Л. В. Щодо питання девіації в трудовому колективі // Актуальні питання взаємодії інститутів громадянського суспільства та органів публічного адміністрування у напрямку розвитку правової системи України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 31 жовтня – 1 листопада 2014 року. К.: Центр правових наукових досліджень, 2014. С. 42-43.

18. Кузнецова Л. В. Виклики босінгу в українському суспільстві // Проблеми вдосконалення економіко-правової системи України на сучасному етапі розвитку громадянського суспільства: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Черкаси, 26-27 листопада 2015 року. Черкаси: СЕУМ, 2015. С. 126-127.

19. Кузнецова Л. В. Актуальні питання викликів мобінгу в суспільстві // Актуальні проблеми формування громадянського суспільства та становлення правової держави: Збірник наукових праць, м. Черкаси, 26-27 травня 2016 року. Черкаси: Вид. О. Вовчок, 2016. С. 181-184.

20. Кузнецова Л. В. Соціологічно-правові виміри питань трудового договору // Соціологічні проблеми права: польська соціологія права XIX-XX

ст.: матер. VI міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 30 вересня 2016 року. К.: Вид-во «Інституту законодавчих передбачень та правової експертизи», 2016. С.51-54

21. Кузнецова Л. В. Сучасні виклики трудового права (газлайтінг) // Правова система в умовах розвитку соціально-правової держави: питання теорії і практики: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Черкаси, 24-25 листопада 2016 року. Черкаси: СУЕМ. С. 23-24.

Додаток Б

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЦДН «Черкаський інститут»

ВНЗ «Міжрегіональна Академія

Управління персоналом»

 Л. Горошун

05 травня 2011



АКТ

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Кузнецової Людмили Валеріївни

**на тему «Особливості виникнення та розвитку основних інститутів
 трудового права України (XVIII – початок XXI століття)»
 на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за
 спеціальністю 12.00.01 – теорія та історія держави та права; історія
 політичних і правових учень,
 у навчальний процес**

Комісія у складі: голова комісії - доц Колісник Артем Семенович, члени комісії – доц Волошкевич Геннадій Андрійович, ст. викладачі Рябчевских Лариса Олександрівна, Афанасьєва Мар'яна Олегівна склали цей акт про те, що результати дисертаційної роботи Кузнецової Л.В. за темою «Особливості виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII – початок XXI століття)» використовуються у навчальному процесі Черкаського інституту Міжрегіональної Академії управління персоналом при проведенні лекційних та семінарських занять з навчальної дисципліни «Історія держави і права України» для студентів спеціальності 081 «Право».

У робочій програмі названої дисципліни знайшли своє відображення розроблені Кузнецовою Л.В. у своїй дисертації наступні результати:

- поняття «звичаєвого право», як поведінку та взаємодію людей, яка не зафіксована на державному рівні і не охороняється державою, в той же час нею і не забороняється; має сталу суспільну свідомість, карається осудом суспільства. Держава може надати йому рекомендаційний характер для застосування в разі прогалини в праві;

- для трудового законодавства воєнного часу характерним було залучення громадян до праці в обов'язковому порядку в формі трудової мобілізації та трудової повинності. Акти трудової мобілізації та трудової повинності носили адміністративний характер, а санкції за їх невиконання передбачалися кримінальним законодавством;

- розвиток трудового законодавства в післявоєнний період підготував сприятливі умови для здійснення повної кодифікації законодавства про працю, а саме: прийняття Основ законодавства про працю Союзу РСР та союзних республік, що включали в себе керівні норми для всієї системи радянського трудового законодавства;

- висунуто тезу про те, що правові приписи по регулюванню відносин між працівником і підприємством, що діяли на території України, не були національним правом, а лише деталізували норми законодавства СРСР;

- з отриманням в 1991 році Україною статусу незалежної держави стало поштовхом реформування законодавства, а саме: приведення його у відповідність до норм Конституції України, адаптації його до норм європейського та міжнародного законодавства.

До списку додаткових джерел, рекомендованих для використання при вивченні дисципліни «Історія держави і права України», включені:

1. Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Календарна обрядовість як чинник формування української ідеї трудового права / Л.В.Маринич // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2010. – № 4(51). Частина 2. – С. 231-238.

2. Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Окремі особливості трудових правовідносин в період Великої Вітчизняної війни /Л.В.Маринич // НАУКОВИЙ ЧАСОПИС НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право: зб. наукових праць. – Випуск 11. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2010. – С.43-49.

3. Кузнецова Л.В. Історико-правові підстави виникнення звичаєвого права / Л.В. Кузнецова // Розвиток правової системи та державотворення в Україні: теорія та практика: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. – Черкаси: СУЕМ, 2012. – С. 23-25.

4. Кузнецова Л.В. Історичний нарис становлення трудових правовідносин в Україні (1945 – 1960 рр) / Кузнецова Л.В., Товстопят Л.М. // Порівняльно-аналітичне право. – № 2. – 2014. – С. 60-62 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pap.in.ua/2_2014/16.pdf

5. Кузнецова Л.В. Соціологізація праці українського селянина в XVIII – XIX ст. / Л.В. Кузнецова // Соціологія права. – № 3-4 (14-15). – 2015. – С. 235-237.

6. Кузнецова Л.В. Соціологічно-правові виміри питань трудового договору / Л.В.Кузнецова // Соціологічні проблеми права: польська соціологія права XIX – XX ст.: матер. VI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 30 вересня 2016 р. – К.: Вид-во «Інституту законодавчих передбачень та правової експертизи», 2016. – 103 с.

Голова комісії:

Члени комісії:



Колісник А.С.

Волошкевич Г.А.

Рябчевских Л.О.

Афанасьєва М.О

Додаток В



А К Т

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Кузнецової Людмили Валеріївни

**на тема «Особливості виникнення та розвитку основних інститутів
трудового права України (XVIII - початок XXI століття)»**

**на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за
спеціальністю 12.00.01 - теорія та історія держави та права; історія
політичних і правових учень.**

Комісія у складі:

Голова комісії - Щербак О.М.

члени комісії -

Л.В. Кузнецова
В.Х. Халімо

склали цей акт про те, що на науково-практичному семінарі для керівників Черкаських підприємств, що проводився на базі Черкаського міського центру зайнятості старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Східноєвропейського університету економіки і менеджменту Кузнецова Л.В. виступила з доповіддю «Які зміни очікують нас у майбутньому за проектом Трудового кодексу України».

У виступі підкреслено, що зараз в Україні діє Кодекс законів про працю, затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року, який зазнав суттєвих змін ще за часів радянської влади, а докорінно був змінений в незалежній Україні.

Проект Трудового кодексу України більш детально регламентує трудові відносини. Якщо в чинному Кодексі законів про працю України близько 300 статей то в проекті їх налічується понад 445. Причому статті проекту більш детально регламентують ті чи інші трудові відносини та є значно більшими за обсягом.

В проекті закріплено докорінно нові підходи до питання трудових відносин між працівником та роботодавцем. Сторона, що дає роботу і сторона, яка отримує роботу будують взаємовідносини на засадах компромісу, кожен новий працівник буде призначатися на роботу на основі підписання письмового трудового договору. Кожен працівник має бути в письмовій формі обізнаний про свої права та обов'язки.

Відповідно до нового Трудового кодексу в роботодавців буде можливість укладати тимчасові трудові договори. Раніше це поняття було не зовсім конкретизоване. Такий тип договору укладається на певний час, і лише на тій підставі, яка наявна в спеціальному переліку для укладання тимчасового договору.

Згідно нового Трудового кодексу, за порушення дисципліни тепер можливе пред'явлення працівнику попередження. Це є новий вид стягнення, на противагу звільненням та доганам, які були передбачені попереднім Кодексом.

Цікавим нововведенням є обідня перерва на спеку, яка буде нагадувати сієсту, коли з 14.00 до 16.00 все закривається на перерву. Проектом скорочується випробувальний термін до одного місяця. Працівник може відмовитись виконувати свої обов'язки, якщо заробітна плата не виплачується вчасно або не в повному обсязі.

Новий Трудовий кодекс вводить нове поняття «робота вдома». Оплачується вона так само як і на підприємстві чи в офісі. За несвоєчасно виплачену заробітну плату роботодавець сплачуватиме пеню.

Тривалість щорічної відпустки збільшується з 24 до 28 днів. Перенесення відпустки можливе лише за письмової згоди працівника. Якщо

у працівника є путівка на санаторно-курортне лікування то він має право отримати щорічну відпустку навіть, якщо він працює на підприємстві менше ніж півроку. Відпустка подовженої тривалості надається працівникам лісової промисловості (59 днів), працівникам підземних гірничих робіт (69 днів). До стажу тепер зараховуватиметься стаж, коли працівник по факту не працював, але за ним продовжувало зберігатися його місце і посада, хоча зарплата не виплачувалась.

У висновку зазначено, що проект Трудового кодексу в цілому зберіг зазначену спрямованість законодавства про робочий час та більш певно, в порівнянні з діючим КЗпП регулює робочий час. Він вперше дає легальне визначення поняття робочого часу; закріплює поняття чергування, деталізує гарантії в нормуванні робочого часу. Проте бажано було б закріпити проектом скорочення робочого часу або зміни напер одні свята або вихідного для всіх працівників, а не тільки для тих, що мають нормальну тривалість робочого часу.

Висловлені та інші положення виступу Кузнецової Л.В., відображені в її наукових публікаціях, зокрема:

1.Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Правове регулювання трудових спорів та конфліктів: історико-правовий аспект / Л.В. Маринич // НАУКОВИЙ ЧАСОПИС НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право: зб. наукових праць. – Випуск 13. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. – С. 137-143.

2.Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Правове регулювання трудових спорів та конфліктів: історико-правовий аспект / Л.В. Маринич // НАУКОВИЙ ЧАСОПИС НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право: зб. наукових праць. – Випуск 13. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. – С. 137-143.

3.Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці / Л.В. Маринич // Форум права. – 2011.

- № 1. - С. 617-623 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11mlviop.pdf>.

4.Кузнецова Л.В. Щодо питання девіації в трудовому колективі / Л.В. Кузнецова // Актуальні питання взаємодії інститутів громадянського суспільства та органів публічного адміністрування у напрямку розвитку правової системи України: Міжнародна науково-практична конференція. – Київ, 2014. – С. 42-43.

5.Кузнецова Л.В. Виклики босінгу в українському суспільстві / Л.В. Кузнецова // Проблеми вдосконалення економіко-правової системи України на сучасному етапі розвитку громадянського суспільства: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науко-практичної конференції. – Черкаси: СЕУМ, 2015. – С. 126-127.

6.Кузнецова Л.В. Актуальні питання викликів мобінгу в суспільстві / Л.В. Кузнецова // Актуальні проблеми формування громадянського суспільства та становлення правової держави: збірник наукових праць. – Черкаси: Вид. О.Вовчок, 2016. – С.181-184.

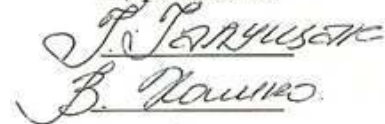
7.Кузнецова Л.В. Сучасні виклики трудового права (газлайтінг) /Л.В.Кузнецова // Правова система в умовах розвитку соціально-правової держави: питання теорії і практики: збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції, 24-25 листопада 2016р. – Черкаси: СУЕМ. – С. 23-24.

Голова комісії

Члени комісії



Щербак О.М.



Додаток Д



громадська спілка
**«Агенція підтримки
 підприємництва та інвестицій»**

Затверджую:

Директор ГС «Агенція підтримки
 підприємництва та інвестицій»

[Signature] Глебов Є.М.



[Signature] 2017 р.

АКТ
 про впровадження результатів дисертаційної роботи
 Кузнецової Людмили Валеріївни

за темою: **«Особливості виникнення та розвитку основних інститутів
 трудового права України (XVIII – початок XXI століття)»**
 на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за
 спеціальністю 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія
 політичних і правових учень.

Комісія у складі:

Голова комісії - Глебов Євгеній Миколайович Директор Громадської спілки
 «Агенція підтримки підприємництва та інвестицій»

Члени комісії - Харченко О.М., Сотник Л.С., Семенюк О.М.

склали цей акт про те, що на засіданні круглого столу, що проводився на базі Громадської спілки «Агенція підтримки підприємництва та інвестицій» у м. Черкаси, старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Східноєвропейського університету економіки і менеджменту Людмила Валеріївна Кузнецова виступила з доповіддю «Місце звичаєвого права в національній правовій системі» (що становить значну частину її дисертаційного дослідження).

Доповідач звернула увагу на формування сучасної національної правової системи України, зокрема, підкреслила те, що без глибокого осмислення минулого, яким би складним і суперечливим воно не було, неможливо творити сучасну Українську державу, серцевиною якої має стати ґрунтовна правосвідомість громадян. Українське право зароджувалося і міцніло разом із розвитком української нації, змінювало національний дух та підживлювало національну свідомість народу не одне століття.

Л.В. Кузнецова пояснила, що звичаєве право є специфічним соціально-юридичним явищем, обумовленим природою соціального буття людини. Як регулятор поведінки, воно поширюється через повсякденне життя людей та всі історичні форми життєдіяльності. За визначенням це – форма права, сукупність правових звичаїв, тобто загальних правил поведінки, що діють у межах певної спільноти стосовно всіх її членів, які об'єднанні змістом цих правил. Ця сукупність правових звичаїв усвідомлюється як правомірна і обов'язкова. Правові звичаї безпосередньо ґрунтуються на принципах природного права, уособлюють собою результат тривалої тотожної (автоматичної) і постійної практики вирішення правових ситуацій, що виникають на основі типових відносин у суспільному житті людей. Звичаєві норми права забезпечуються соціальною санкцією і можуть мати захист із боку державних органів влади і суду.

Цікаво відзначити, що в доповіді Л.В. Кузнецової звичаєве право характеризується як здатність суспільства визнавати та встановлювати певний обсяг прав і обов'язків, що необхідний для нормального відтворення певних видів соціальних стосунків. Специфічною рисою звичаєвого права, на її думку, є те, що в основі його здійснення знаходиться суспільна думка, яка й виступає примусовою (чи то моральною) силою із забезпечення звичаєво-правових норм у випадку їх порушення. Чинність звичаєвого права зумовлена суспільним буттям української спільноти, чий інтереси та цінності звичаєво-правові норми відображають.

Можна погодитися із дослідницею, що незважаючи на те, що правові звичаї в переважній більшості не зафіксовані в нормах чинного законодавства, - це не дає підстав стверджувати, що для їх застосування в обов'язковому порядку необхідним є пряме послання на них закону. Звичай часто виконує правовідновлюючу роль і застосовується у випадках прогалин у праві, неврегульованості норми права тих чи інших суспільних відносин. За своєю сутністю правовий звичай традиційного суспільства спрямований на регламентацію таких соціальних відносин і зв'язків, які фактично становлять предмет кожної галузі права в сучасній Україні або ж безпосередньо з ним пов'язані.

При взаємодії чинного писаного права і звичаю сама звичаєва норма юридичного значення не має, а значущими є дії, здійсненні при реалізації її вимог. Л.В. Кузнецова наголошує, що у правовому звичаї юридичне значення надається саме звичаєвій нормі шляхом її відповідного санкціонування. Що цікаво, закон у ряді випадків для свого розуміння потребує доповнення звичаєм. Поняття, які використовує законодавець, також часто потребують пояснень щодо звичаю. Надто це очевидно у випадках з українським народом, ментальність якого глибоко вкорінена у звичаєве право.

У підсумку всі присутні дійшли висновку, що правовий звичай – це історично перша форма існування правових норм, першоджерело права,

норми якого потрібно враховувати при формування національних джерел права в модерну добу.

Висловлені положення по дослідженню Л.В. Кузнецової відображені в її наукових працях, з якими громада мала можливість ознайомитися на місці, зокрема:

1. Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Календарна обрядовість як чинник формування української ідеї трудового права / Л.В. Маринич // Вісник ХНУВС. - № 4 (51). Частина 2, 2010. – С. 231-238.

2. Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Звичаєве право як чинник формування національного права / Л.В. Маринич // Сучасні проблеми правової системи та державотворення в Україні: збірник тез доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції. – Черкаси: СУЕМ, 2011. – С. 20-21.

3. Маринич Л.В. (Кузнецова Л.В.) Звичаєво-трудова відносина в контексті релігійної свідомості українського народу / Л.В. Маринич // XIX та XX наукові сесії Осередку Наукового товариства ім. Шевченка у Черкасах: Матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій / За ред. В.В. Масненка. – Черкаси: Осередок НТШ у Черкасах, 2011. – С. 168-172.

4. Кузнецова Л.В. Звичаєва регламентація цивільно-правових договорів / Л.В. Кузнецова // XXIII наукова сесія Осередку Наукового товариства ім. Шевченка у Черкасах: Матеріали доповідей на засіданнях секцій і комісій. – Черкаси, 2012. – С. 129-136.

5. Кузнецова Л.В. Історико-правові підстави виникнення звичаєвого права / Л.В. Кузнецова // Розвиток правової системи та державотворення в Україні: теорія та практика: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. – Черкаси: СУЕМ, 2012. – С. 23-25.

6. Кузнецова Л.В. Соціологізація праці українського селянина в XVIII – XIX ст. / Л.В. Кузнецова // Соціологія права. – № 3-4 (14-15). – 2015. – С. 235-237.

Голова комісії: Глебов Є.М.

Члени комісії: Харченко О.М.

Сотник Л.С.

Семенюк О.М.



2017р.