

УДК: 349.22

Швець В. О.,
суддя Вищого господарського суду,
кандидат юридичних наук

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ З 1240 ПО 1917 РОКИ

Стаття присвячена дослідженню особливостей розвитку правового регулювання стабільності трудових правовідносин у період між 1240 та 1917 роками з урахуванням історичних подій, що впливали на процес розвитку законодавства у сфері праці на історичних територіях України. Автором зазначається, що правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин почало зароджуватись у часи звичаєвого права Київської Русі та з 1240 по 1917 роки розвивалось у межах таких двох історичних етапів: доба закріпачення та дії російського кріпосного права; доба розкріпачення та розквіту промислового законодавства. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та демонструються фактори, котрі обумовили концептуальний розвиток засади стабільності трудових правовідносин. З'ясовано, що за часів перебування українських земель під владою Великого Литовського князівства вільнонаймана праця поступово замінилася на повинність, що зберіглося і після переходу цих земель під владу Московського царства (тобто, забезпечення стабільності «трудових правовідносин» у цей період здійснювалось за рахунок прив'язування селян і їх дітей від народження до роботи на певного пана, що призвело до подальшого закріпачення селян; припинення відносин кріпака і пана відбувалось лише за актом пана). Зроблено висновок, що з поступовою «індустріалізацією» Російської імперії (XVIII ст.) почало формуватися заводське (фабричне) законодавство, яким врегульовувались відносини власника заводу (фабрики) та робітних людей (як правило, ці люди не були вільними: частину цих осіб складали засуджені за злочини та селяни, куплених заводами сіл), а також кваліфікованих «працівників» (стабільність відносин з ними регулювалась домовленостями про виконувану роботу, виконання якої, як правило, передбачало припинення таких взаємовідносин), однак, у будь-якому разі, стабільність відносин з приводу праці забезпечувалась в інтересах наймача. Розкріпачення українських селян зумовило те, що наявні на той час «трудові правовідносини» вже поступово припинялись, селяни могли вільно найматись на роботи, зокрема, на заводах і фабриках, котрі почали активно будуватись, створюючи попит на найману працю.

Ключові слова: кріпосне право, правове регулювання, розвиток законодавства, стабільність трудових правовідносин, трудові правовідносини, фабричне законодавство.

Актуальність теми. Трудове право України, як відомо, пройшло тривалий та суперечливий шлях до моменту, коли зрештою сформувалось в

якості окремої галузі права та окреслилось у межах тих фундаментальних стандартів взаємовідносин у сфері праці, котрі існують на сьогоднішній день. При цьому слід мати на увазі, що сучасне трудове право не є певною довершеною формою, на що вказує те, що існуючі правила взаємодії працівників, роботодавців і держави продовжують еволюціонувати. Саме тому, слід погодитись із тим, що дослідження тривалої історії становлення сучасного трудового права загалом та окремих його інститутів потребує ґрунтовного історико-правового вивчення й осмислення [1, с. 147], адже:

1) дослідження соціальних феноменів загалом (та нормування стабільності трудових правовідносин, зокрема) у межах історико-правового методу дозволяє виявити, серед іншого, певні закономірності розвитку цього явища, його фрагментарні і систематичні прояви та можливі вияви, вплив проявів цього явища на суспільство і державу, а також негативний і позитивний досвід впливу держави і суспільства на відповідне явище;

2) дослідження минулого має важливе стратегічне значення для вибудовування майбутнього й без дослідження історії становлення правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин, неможливо комплексно з'ясувати сутнісний зміст і значення цього феномену, а також окреслювати подальші кроки стосовно оптимізації правового механізму забезпечення стабільності вказаних правовідносин, вдосконалення функціонування цього правового механізму, на що повинна бути комплексно спрямована поточна реформа законодавства про працю.

Звісно, сьогодні «суверенність» працівника (як і роботодавця – протилежної сторони трудових правовідносин) є певною аксіомою, так само, як і відносна свобода цих суб'єктів стосовно визначення стану правовідносин – їх стабільності та динаміки. Утім, цивілізаційну цінність цього неможливо в повній мірі осягнути без врахування того, що відповідний стан є порівняно нещодавнім досягненням людства, а тому, у перспективі цілком можливим є деградування цього досягнення, головним чином, якщо правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин не буде органічним:

а) буде надміру «прив'язувати» працівника до роботодавця (роблячи його «кріпосним»);

б) надаватиме абсолютну свободу працівнику з приводу визначення характеру перебігу трудових правовідносин («прив'язуватиме» до правовідносин роботодавця, що шкодитиме його підприємницькому інтересу в сфері праці чи, навпаки, зробить їх надміру гнучкими, не дозволяючи здійснювати кадрові планування на підприємстві та вибудовувати стратегію розвитку підприємства).

З огляду на викладене досить проблематичним є те, що по сьогоднішній день відсутні наукові розвідки, присвячені історії зародження та розвитку правового регулювання стабільності трудових правовідносин. Особливу важливість це питання отримує крізь призму того факту, що дослідники історії вітчизняного трудового права загалом, як правило, не охоплюють історичних періодів становлення цієї галузі права до 1917 року.

Аналіз наукової літератури та невирішені питання. Хоча історії становлення правового регулювання стабільності трудових

правовідносин по сьогодні ще не було приділена окрема увага юристів-трудоваків, слід констатувати, що ті чи інші аспекти історії зародження та розвитку норм про працю досліджувались такими ученими, як: Т.Г. Гринь, П.Ф. Гураль, М.О. Міщук, Ю.О. Остапенко, В.В. Пузанова, А.П. Тиха, І.О. Удовенко, О.А. Яковлев та іншими вітчизняними юристами-трудоваками. Наукові напрацювання цих учених становитимуть теоретичне підґрунтя для критичного аналізу розвитку забезпечення стабільності трудових правовідносин на українських землях з 1240 по 1917 роки.

Відтак, **метою** цієї статті є дослідження особливостей розвитку правового регулювання стабільності трудових правовідносин у період між 1240 та 1917 роками з урахуванням історичних подій, що впливали на процес розвитку законодавства у сфері праці. Означена мета досягатиметься шляхом виконання наступних завдань:

- 1) встановити момент зародження правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин;
- 2) поділити період розвитку правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин між 1240 та 1917 роками на етапи та проаналізувати їх;
- 3) узагальнити результати наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Спершу зазначимо, що правове регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин почало зароджуватись у часи звичаєвого права Київської Русі. Поряд із тим слід мати на увазі, що значення не навантаження окресленого феномена на той момент різке відрізнялося від сьогоденного розуміння стабільності трудових відносин й забезпечення відповідної стабільності (більш того, концептуальна та практична сутність сьогоденного розуміння зазначеного явища істотно відрізняється від його розуміння, яке мало місце до проголошення незалежності України). Вказане є цілком закономірним, адже «озираючись на історію еволюції права в кілька тисяч років, не залишається сумнівів в тому, що право є живим організмом, мінливих як під впливом процесів його реалізації на практиці, так і під впливом низки зовнішніх чинників, зокрема, таких як: гуманізація суспільства, підвищення рівня життя» і т. д. [2, с. 37–38]. Окреслена позиція нами буде підтверджена в під час дослідження зародження та розвитку правового регулювання забезпечення стабільності трудових відносин у період з 1240 по 1917 роки.

Після припинення існування Русі у 1240 році, та з появою нових князівств на території сучасної України, новоутворені князівства зазнавали значного тиску як від Золотої Орди, якою вони були окуповані, так і, в подальшому, з боку європейських держав, котрі намагались окупувати українські території, а також з боку Московії. Все це свідчить про те, що на відповідній території змінювались різні правові режими, якими визначались особливості перебігу відносин з приводу праці. Саме тому, означений період історії може бути більш детальним проаналізований у рамках таких історичних етапів:

- 1) *доба закріпачення та дії російського кріпосного права.* Протягом цього етапу розвитку засади стабільності трудових правовідносин правове регулювання перебігу трудових правовідносин на українських землях

здійснювалось переважно нормами литовського права, що пов'язано із тим, що відповідні землі були захоплені Великим Литовським князівством. При цьому слід мати на увазі, що у розглядований час відбулось посилення стану залежності українських селян від феодалів шляхом прикріплення їх до земель феодалів. У цьому контексті вільнонаймана праця, як така, що вже мала місце до цього, поступово заміщувалась повинністю. Певна річ, ця модель побудови трудових правовідносин була взята за основу тоді, коли території сучасної України перейшли під владу Московського царства, результатом чого стало посилене закріпаченням українських селян.

З утворенням Російської імперії та початком індустріалізації у XVIII ст., що супроводжувалось реформами царя Петра I, відбулось становлення особливої форми зайнятості – договірної зайнятості, до якої могли долучатись переважно фахівці із зарубіжних держав [3, с. 84]. Крім того, для заповнення робочих місць новоутворених фабрик Петро I своїм указом спочатку наказав використовувати працю жінок, які відбувають покарання, а далі – запровадив правовий режим купівлі заводами сіл. При цьому, за такого підходу відбувалось опосередковане регулювання також й умов праці та зміни умов праці підневільних. Викладену думку ми можемо пояснити тим, що «трудові відносини» у такому контексті між купленими підприємством людьми та самим підприємством ґрунтуються не на договірній основі, а на основі цивільно-правової угоди – покупки села і людей, в якій і село, і люди, котрі населяють його (а також їх потомство) – є предметом угоди та об'єктом відповідних правовідносин. Як таких правовідносин між підприємством і працівником не існувало, працівник був змушений виконувати той обсяг роботи, яким його обтяжували. А умови праці, переміщення та переведення таких підневільних працівників вирішувалося власником відповідного підприємства, беручи до уваги, що вказаний петровський указ 1721 року фактично дозволяв власнику заводів користуватися своїми робітниками і їх працею на власний розсуд.

Також зауважимо, що у розглядувану добу відбулось піднесення боротьби за соціально-трудова права майстрових людей, вільнонайманих працівників і кріпаків, а також селян, які залучались на різні допоміжні роботи [4, с. 163]. Як наслідок, поступово працюючі люди почали отримувати окремі трудові права, а відносини між наймачем та робітниками фабрик і заводів оформлювались на підставі договорів. Попри це, слід наголосити на тому, що правове регулювання зміни «трудового договору» з 1835 року в Російській імперії було направлене, передусім, на захист інтересів роботодавця, а не працівника, не передбачало побудови зміни договору на принципі згоди сторін.

2) доба розкріпачення та розквіту промислового законодавства (з 1861 по 1917 роки). Поступове нарощування соціального напруження серед українських селян-кріпаків, масштабна розбудова промисловості, а також скасування кріпосного права у сусідніх імперіях призвело до того, що у Російській імперії в 1861 році було скасоване кріпосне право. Наслідком цього стало те, що трудящі стали найманою робочою силою, котра отримувала певні трудові права, збалансовані інтересами держави та наймача. У цьому сенсі засада стабільності трудових правовідносин почала активно розвиватись у напрямку розширення в її змісті ідеї свободи

праці найманих працівників. Між тим, намагаючись отримати більший прибуток та користуючись хитким правовим становищем робітників, роботодавці часто експлуатували найнятих осіб, ігноруючи їх права та законні інтереси. У відповідь на це, як зазначають учені, у період правління Олександра III та Миколи II було видано низку законодавчих актів, що захищали робочих від свавілля фабрикантів, а для нагляду за виконанням законодавства була заснована фабрична інспекція [5, с. 4]. Приміром, у Статуті про промислову працю 1913 року (зокрема, у статтях 42, 53, 56, 57, 100) законодавцем встановлювались стандарти «трудового договору» про заробітну платню, які *фактично забороняли закабалювання робочих, сприяючи таким чином можливостям впливу найманої особи на динаміку взаємовідносин з наймачем*. Критично аналізуючи цей Статут, можемо дійти висновку, що ним кардинально змінювалась концепція правового регулювання «трудових відносин», «трудового договору» та внесення змін до цього договору, його припинення. Як і раніше, зміни до цього договору не можна було вносити (хоча Статут такі зміни взагалі майже повністю виключив), лише як в тих випадках, коли відповідні умови потребують уточнення. Однак, наголосимо, що цим Статутом статус найманої особи в питанні зміни договору особистого найму був суттєво зрівняний з наймачем – змінювати договір не могла не лише наймана особа, але й та особа, що її наймала. По суті, заборона зміни трудового договору була обумовлена тим, що у результаті таких змін наймач міг погіршити становище найманої особи. Тому, презюмувалось, що наймана особа та наймач мають виконувати умови договору про особистий найм до моменту спливу його строку, якщо його не буде розірвано достроково (приміром, коли наймана особа вела себе відносно наймача зухвало, грубо порушувала дисципліну чи тоді, коли вона захворіла заразною хворобою). Окрім того, слід враховувати в цьому питанні і інтенсивність життя людей на початку ХХ ст., який суттєво відрізняється від темпу життя початку нашого сторіччя. Відповідно, у оперативності зміни трудового договору, обумовленій тими чи іншими об'єктивними обставинами, в яких досить часто потребують сучасні люди, не потребували в тій самій мірі люди сто років тому.

Висновки. Зважаючи на викладене у **цій науковій статті**, можемо дійти наступних висновків:

1) за часів перебування українських земель під владою Великого Литовського князівства вільнонаймана праця поступово замінилася на повинність, що зберіглося і після переходу цих земель під владу Московського царства (тобто, забезпечення стабільності «трудових правовідносин» у цей період здійснювалось за рахунок прив'язування селян і їх дітей від народження до роботи на певного пана, що призвело до подальшого закріпачення селян; припинення відносин кріпака і пана відбувалось лише за актом пана);

2) з поступовою «індустріалізацією» Російської імперії (XVIII ст.) почало формуватися заводське (фабричне) законодавство, яким врегульовувались відносини власника заводу (фабрики) та робітних людей (як правило, ці люди не були вільними: частину цих осіб склали засуджені за злочини та селяни, куплених заводами сіл), а також кваліфікованих «працівників» (стабільність відносин з ними регулювалась домовленостями про викону-

вану роботу, виконання якої, як правило, передбачало припинення таких взаємовідносин), однак, у будь-якому разі, стабільність відносин з приводу праці забезпечувалась в інтересах наймача;

3) розкріпачення українських селян зумовило те, що наявні на той час «трудові правовідносини» вже поступово припинялись, селяни могли вільно найматись на роботи, зокрема, на заводах і фабриках, котрі почали активно будуватись, створюючи попит на найману працю;

4) за часів формування промислового законодавства наймані на роботу особи, отримуючи певні трудові права, не завжди мали практичну змогу їх реалізувати (не всі навіть знали про свої права), а тому досить часто робочі перебували у стані кріпаків, що працювали на заводах і фабриках;

5) з XIX ст. промислове законодавство почало формуватися на ідеї соціального партнерства, виокремлювалось регулювання промислової праці, а відповідне законодавство почало дозволяти і найманій особі, і наймачу на рівних умовах домовлятися про зміну та припинення безстрокового «трудового договору», що підкріпляли також правила, які формально унеможлилювали закабалювання «працівників»;

6) промислове законодавство Російської імперії пізнього періоду безпосередньо забороняло закабалювання «працівників», закріплювало правило про межі дії трудового договору (до 5 років).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Семенова А.В. Принципи загальнообов'язкового державного медичного страхування: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 221 с.
2. Гладкий В.В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2016. Вып. 4. С. 37–50.
3. Архипов В.В. Экономические предпосылки возникновения в России трудового права и института трудового договора. *Законодательство и экономика*. 2003. № 4. С. 79–89.
4. Соболев С.А. Становление трудового права в период развития горнозаводского дела в России XVIII века. *Вестник Удмуртского университета*. 2011. № 2-1. С. 160–163.
5. Видюков В.А., Проулочнов Д.В. История формирования трудового права и современные векторы его развития. *Экономика. Право. Менеджмент: современные проблемы и тенденции развития*. 2016. № 12. С. 1–16.

V. Shvets

ENSURING STABILITY OF LABOR RELATIONS IN THE UKRAINIAN LANDS FROM 1240 TO 1917

The article is devoted to the study of the peculiarities of the development of legal regulation of the stability of labor relations in the period between 1240 and 1917, taking into account the historical events that influenced the development of labor legislation in the historical territories of Ukraine. The author notes that the legal regulation of the stability of labor relations began to emerge during the

customary law of Kievan Rus and from 1240 to 1917 developed within the following two historical stages: the era of enslavement and the action of Russian serfdom; era of emancipation and flourishing of industrial legislation. The conclusions to the article summarize the results of the study and demonstrate the factors that led to the conceptual development of the principle of stability of labor relations. It was found that during the stay of Ukrainian lands under the rule of the Grand Duchy of Lithuania, free labor was gradually replaced by duty, which remained after the transition of these lands under the rule of the Muscovy (ie, ensuring the stability of «labor relations» during this period). tying of peasants and their children from birth to work for a certain lord, which led to the further enslavement of the peasants; It is concluded that with the gradual «industrialization» of the Russian Empire (XVIII century) began to form factory (factory) legislation, which regulated the relationship between the owner of the plant (factory) and working people (usually these people were not free: some of these people were convicts for crimes and peasants bought by village factories), as well as skilled «workers» (the stability of relations with them was governed by agreements on work performed, the implementation of which usually involved the termination of such relations), however, in any case, the stability of relations with labor was provided in the interests of the employer. The emancipation of Ukrainian peasants led to the fact that the then existing «labor relations» were gradually terminated, peasants could be freely employed, in particular, in factories and mills, which began to be actively built, creating demand for hired labor.

Keywords: *serfdom, legal regulation, development of legislation, stability of labor relations, labor relations, factory legislation.*