

Корновенко С. В. Управление украинскими территориями гражданской администрацией Белого движения Юга России в 1919 г.: историко-правовые аспекты

Статья посвящена изучению нормативно-правовой базы и механизма управления украинскими территориями гражданской администрацией Белого движения Юга России в 1919 г.

Ключевые слова: гражданская администрация, нормативно-правовая база, украинские территории.

Kornovenko S. V. Management of Ukrainian territories civil administration of White movement in Southern Russia in 1919: historical and legal aspects

This article is devoted to studying the legal framework and mechanism of Ukrainian territories civil administration of White movement in Southern Russia in 1919.

Key words: civil administration, legal framework, the Ukrainian territory.

**Кульбашина О. А.
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького**

СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ВПРОДОВЖ 1990-Х РР. ХХ СТОЛІТТЯ

У статті досліджено особливості формування трудового законодавства України впродовж 1990-х рр. минулого століття. Автором встановлено, що в означений період продовжувалася лібералізація норм трудового законодавства та відбувалося виключення тих його положень, що суперечили фундаментальним правам людини у сфері праці.

Ключові слова: трудове законодавство, лібералізація норм трудового права, фундаментальні права людини у сфері праці.

В останнє десятиліття ХХ століття трудове законодавство України зазнало інтенсивної трансформації, зумовленої низкою соціально-економічних причин. Однією із головних було роздержавлення економіки, перехід від адміністративно-командної системи планування економічного розвитку країни до ринкових засад.

Трудове законодавство означеного періоду аналізувалося такими вченими як П. Пилипенко, С. Прилипко, В. Прокопенко, Л. Лазор, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та іншими. Попри це дослідженню закономірностей трансформації трудового законодавства 1990-х рр. приділена недостатня увага.

Основою перетворень трудового законодавства у 90-ті рр. минулого століття послуговували зміни державно-політичного устрою України, яким були притаманні ознаки демонтажу радянської економічної системи з її політичними і державно-правовими інститутами. Трудове законодавство протягом тривалого періоду було надміру політизоване. За його допомогою партійні й радянські органи прагнули продемонструвати, як у Країні рад добре живеться трудящим. Існувала значна кількість норм, які відображали численні “досягнення” і якимось чином діяли за командної економіки, але втратили життєздатність на етапі переходу до ринкових відносин. З огляду на це чимало працездатних громадян були вимушені вийти зі сфери дії трудового права та відмовитися від традиційних його гарантій [5, с. 14].

Разом зі здобуттям незалежності було взято курс на формування ринкової економіки, що знайшло своє відображення як у правовій системі України в цілому, так і у галузі трудового права зокрема. Втім, реформи законодавства у сфері праці відбувалися настільки поступово, що затяглися до теперішнього часу. Нове трудове законодавство з одного боку скасовувало, видозмінювало радянські норми, пристосовуючи їх до нових вимог економічного ладу, а з іншого – створювало окремі інститути, субінститути, зумовлені потребою регулювання виробничих відносин нового типу.

Зміни суспільно-політичного ладу активно розпочалися із Декларації про державний суверенітет України, прийнятою Верховною Радою Української РСР 16 липня 1990 р. [1]. Перебуваючи під тиском суспільних настроїв, XXVIII з'їзд КПУ прийняв резолюцію “Про державний суверенітет Української РСР”. Оскільки більшість у Верховній Раді УРСР склали комуністи, депутати Верховної Ради УРСР прийняли Декларацію на виконання резолюції з'їзду. Практично всі положення Декларації суперечили чинній на той час Конституції УРСР [3]. Декларація складається з 10 розділів, серед яких засадничим для трудового законодавства є VI, в якому йдеться про те, що “Підприємства, установи, організації та виробничі одиниці, розташовані на території Української РСР, вносять плату за використання землі, інших природних і трудових ресурсів, відрахування від валютних надходжень, а також сплачують податки до місцевих бюджетів. Українська РСР забезпечує захист всіх форм власності” [1]. Юридично завершив формування державності Акт проголошення незалежності України, прийнятий позачерговою сесією Верховної Ради УРСР 24 серпня 1991 р., яким проголошено незалежність України та створення самостійної держави – України [20].

Ці акти стали важливим кроком у напрямку прийняття Конституції України 1996 р., засадничі положення якої є вихідною основою формування українського права та подальшого розвитку вітчизняного трудового законодавства. Так, ст. 3 Конституції вказує, що “людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави”. У ст. 15 зазначено, що суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності. Ст. 13 Конституції закріплює, що держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки, а всі суб'єкти права власності рівні перед законом [2]. Прогресивні ст.ст. 43, 44, 45 Конституції України містять комплекс соціально-трудова прав людини відповідно до визнаних у світі фундаментальних принципів і норм міжнародного права (право на працю, право на страйк, право на відпочинок). По-новому сформульовано зміст права на працю із гарантуванням рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності. На конституційному рівні вперше заборонено використання примусової праці і визнано право на страйк.

Суттєвих змін зазнавав і кодифікований акт трудового законодавства, прийнятий ще у 1971 р. Зазначимо, що Кодекс законів про працю (далі – Кзпп) періоду

“розвиненого соціалізму” надавав працівникам такі права, пільги, які могла забезпечити лише ефективна економіка, тому невиконання його норм стало перетворюватись на звичку ще у радянський період.

Пристосування КЗпП до нових умов відбувалося кількома шляхами: законами України про внесення змін і доповнень [8]; спеціальними актами, які по-новому врегульовували існуючі інститути трудового права [16]; напрацюваннями судової практики, яка вказувала на способи подолання суперечностей між сучасними актами та застарілими нормами КЗпП [13].

Кардинальні зміни до Кодексу були внесені у 1991 р. спеціальним Законом “Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки” [9]. Останнім було вилучено із преамбули ідеологічну платформу “розвиненого соціалізму”. Також відбулося розширення сфери дії трудового законодавства: у початковій редакції Кодекс поширювався на робітників і службовців, а тепер на всіх працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності. Це означало, що працюючі члени кооперативів та їх об’єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями також отримували гарантії трудового законодавства. Нова редакція ст. 2 КЗпП, орієнтуючись на акти Організації Об’єднаних Націй і Міжнародної організації праці, інакше окреслила основні трудові права. Новелою стало формулювання права на працю, взяте зі ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [4], який Україна ратифікувала 19 жовтня 1973 р. [22]. Відтоді зміст права на працю став означати можливість людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується.

Зобов’язання працівника були сформульовані більш чітко, без притаманних радянському праву кліше (“народне добро”); обов’язок робітника підвищувати продуктивність праці, професійну майстерність, якість роботи і продукції замінив обов’язок більш загального вигляду – сумлінно виконувати трудові обов’язки. Запроваджено право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Лібералізація правового регулювання трудових відносин знайшла своє відображення у доповненні КЗпП новою статтею – 9¹, у якій зазначалося, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

Зміни торкнулися також правового регулювання трудового договору. Так, при укладенні трудового договору стало заборонено вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження та документи, подання яких не передбачено законодавством. До загальних підстав припинення трудового договору додалися “підстави, передбачені контрактом”. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

відтепер не допускалося без попередньої згоди профспілкового комітету підприємства, установи, організації, за винятком випадків, передбачених законодавством. Порядок розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника змінено на користь останнього: строк попередження скорочено з двох місяців до двох тижнів, а за наявності поважної причини припинення трудового договору власник або уповноважений ним орган повинен розірвати договір у строк, про який просить працівник.

Важливі новели відбулися у сфері регулювання оплати праці. Принципове значення мало запровадження правила, згідно з яким оплата праці працівників визначається їх особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства і максимальними розмірами не обмежується, а також вилучення з Кодексу положення, що нормування заробітної плати здійснюється державою за участю профспілок. Це означало відмову від централізованого нормування заробітної плати і визнання права підприємств небюджетної сфери самостійно визначати та фіксувати її у колективних договорах, інших локальних нормативних актах: “Форми, системи і розміри оплати праці працівників встановлюються підприємствами самостійно в колективному договорі. Підприємства можуть використовувати державні тарифні ставки, оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності і умов виконуваних ними робіт” [9]. Вперше була включена норма про індексацію заробітної плати в установленому законодавством порядку.

Було проведено зменшення максимальної тривалості робочого часу з 41 до 40 годин на тиждень [7], та збільшено тривалість мінімальної щорічної оплачуваної відпустки з 15 робочих до 24 календарних днів [10]. У колективних договорах стало можливим змінювати тривалість робочого часу та відпусток на користь працівників, оскільки була виключена норма, яка не допускала зменшення тривалості робочого часу за угодою сторін. У регулюванні часу відпочинку було проведено виключення радянських свят (6-7 листопада, 7 жовтня) та запроваджено поняття “неробочі дні”, якими, зокрема, стали дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця [9].

Відбулися зміни і в інституті дисциплінарної відповідальності як щодо заохочень, так і дисциплінарних стягнень. До працівників підприємств, установ, організацій стало можливим застосовувати будь-які заохочення, що містилися в правилах внутрішнього трудового розпорядку; з переліку дисциплінарних стягнень виключили попередження, сувору догану та переведення на нижче оплачувану роботу, залишивши тільки догану або звільнення. Зберігався вплив трудового колективу на порушників дисципліни. Так, і донині власник або уповноважений ним орган має право передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу замість накладання дисциплінарного стягнення.

Спеціальними актами, які по-новому врегулювали існуючі інститути трудового права, стали Закони України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. [12], “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р. [16], “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. [14], “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р. [11], “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. [15], “Про відпустки” від 15 листопада

1996 р. [6], “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 20 березня 1998 р. [17], “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р. [21]. Ними було в основному виключено норми, які перешкождали розвитку ринкової економіки та відображали монополію державної власності, заборону приватної власності і підприємництва, надцентралізацію в управлінні економікою тощо. Ці акти спрямовувались на лібералізацію виробничих відносин, розширення сфери договірної регулювання трудових відносин, на виключення положень, які суперечили фундаментальним правам у сфері праці, які містили ратифіковані Україною міжнародні договори, зокрема, конвенції МОП.

Напрацювання судової практики вказували на способи подолання суперечностей між сучасними актами та застарілими нормами КЗпП. Вони містилися у кількох постановках Пленуму Верховного Суду України. Так, базовою для правозастосування норм трудового законодавства стала Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” 1992 р. [19], яка згодом зазнала змін 1 квітня 1994 р., 26 жовтня 1995 р. та 25 травня 1998 р. У ній було вказано, що “...вивчення судової практики в справах про трудові спори показує, що в основному ці справи судами України розглядаються і вирішуються правильно. ...У зв'язку зі змінами, внесеними до законодавства про працю, деякі положення вимагають роз'яснення”. Останні торкнулися практично усіх інститутів трудового права, зокрема, через прийняття згаданих вище спеціальних законів.

Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” № 9 від 1 листопада 1996 р. містить кілька важливих настанов: Конституцією України кожній людині гарантовано право звернутися до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод; Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії; суди зобов'язані при розгляді конкретних справ керуватися насамперед нормами Конституції України. У п.8 Постанови було наголошено, що “...з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку” [13]. Вказівка Пленуму стосується порядку розгляду трудових спорів, а саме норми ст. 224 КЗпП, відповідно до якої комісії по трудовим спорам є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів.

Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці” № 13 від 24 грудня 1999 р. зафіксувала, що вивчення судової практики у справах про оплату праці засвідчило, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання. Слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання. У постанові було наголошено, що норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Йдеться як про мінімальний розмір

заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо [18].

Таким чином, трансформація трудового законодавства у дев'яності роки ХХ століття була спрямована на лібералізацію виробничих відносин, розширення сфери їх договірного регулювання, виключення положень, які суперечили фундаментальним правам у сфері праці та перешкоджали розвитку ринкової економіки.

Використані джерела:

1. Декларація про державний суверенітет України від 16 липня 1990 р. № 55-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1990. – № 31. – Ст. 429.
2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Малий словник історії України // В. Смолій, С. Кульчицький, О. Майборода та ін. – К. : Либідь, 1997. – 464 с.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Прилипко С., Ярошенко О. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства України / С. Прилипко, О. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14.
6. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
7. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з встановленням 40-годинного робочого тижня: Закон України № 3610-12 від 17 листопада 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 47. – Ст. 435.
8. Про внесення змін до статті 188 Кодексу законів про працю України: Закон України № 2418-ХІІ від 5 червня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 33. – Ст. 478.
9. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон Української РСР № 871-12 від 20 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
10. Про внесення змін, що стосуються відпусток, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 18 вересня 1998 р. № 117-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 43-44. – Ст. 268.
11. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
12. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР – 1991. – № 14. – Ст. 170.

13. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного суду України від 1 листопада 1996 р. № 9. // Трудове право України. Законодавство та практика застосування – Харків: Консум, 2001. – 462 с.
14. Про колективні договори і угоди: Закон України № 3356-ХІІ від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
15. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
16. Про охорону праці: Закон України № 2694-ХІІ від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
17. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України № 137/98-ВР від 20 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
18. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
19. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
20. Про проголошення незалежності України: постанова Верховної Ради Української РСР № 1427-ХІІ від 4 серпня 1991 р. (// Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 38. – Ст. 502.
21. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-ХІV від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
22. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: Указ Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19 жовтня 1973 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

Кульбашина Е. А. Становление трудового законодательства Украины в течение 1990-х гг. XX столетия.

В статье исследованы особенности формирования трудового законодательства Украины в течение 1990-х гг. прошлого столетия. Автором установлено, что в обозначенный период продолжилась либерализация норм трудового законодательства и происходило исключение тех его положений, которые противоречили фундаментальным правам человека в сфере труда.

Ключевые слова: трудовое законодательство, либерализация норм трудового права, фундаментальные права человека в сфере труда

Kulbashna O. A. The formation of Ukrainian Labor legislation over 1990th in XX century.

The features of the formation of employment legislation in Ukraine over 1990th years of the last century are investigated. The author sets the definite period of time the liberalization of labor rules continued and some provisions were excluded contrary to fundamental human rights in the employment sphere.

Key words: Labor legislation, liberalization of labor rules, human rights, labor sphere.