

УДК 349.2 (477)

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Бойко О. І.,

*викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Штирхунова А. Д.,

*курсант Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ*

Формування первинних засад трудового права зумовлене активним використанням найманої праці, яка була характерною капіталістичному способу виробництва. Французька революція 1848 р., яка проголосила свободу праці, тобто свободу попиту та пропозиції робочої сили, загальноприйнято вважається родоначальницею трудового права¹.

Історично трудове право виникло та розвивалось як правоохорона праці та являє собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні та економічні права².

Поява фабричного законодавства Англії, а потім трудового права на історичній арені була викликана, передусім, соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їх праці. Інтереси людини праці зумовлюють, власне, і характер впливу на формування норм трудового права¹.

За понад столітню історію трудового права в охороні праці вбачали і вбачають його головну – соціальну функцію. Звичай, що стали джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими регулювалися: відносини між паном та наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства³.

¹ Дмитренко, Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.

² Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: Учебное пособие / В. С. Венедиктов. Х.: Консум, 2006. 304 с.

³ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / Заред. П. Д. Пилипенка. К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 536 с.

Якщо ж розглядати Україну, то слід зазначити, що джерелом формування українського трудового права є коло суспільних відносин, якими регулювалися відносини між особою та громадою, яка виконувала на її замовлення певні роботи. При цьому у регулюванні таких відносин, зокрема щодо укладення трудових угод, велике значення мали звичаї.

Також слід зазначити, що важливим надбанням тогочасного аграрного суспільства, у якому основним засобом регулювання суспільних відносин виступали норми релігії, стали трудові обряди, які були спрямовані на врегулювання питань робочого часу та часу відпочинку працівників.

Соціально-правовим завданням календарної обрядовості було забезпечення добробуту родини і громади; правно-виховний її механізм діяв за принципом відповідності між працею та соціальним статусом особи: наскільки добре людина працюватиме впродовж року – настільки буде успішним, заможним господарем, настільки й поважатиме її громада¹.

Наприкінці 80-х років починають активно розвиватися промисловість і підприємницька діяльність, які активно використовували найману працю, а отже, виникає потреба у більш повному та детальному врегулюванні трудових відносин. Слід відзначити, що вперше на те, що трудові відносини відрізняються від цивільно-правових та вимагають окремої регламентації іншими, відмінними від цивільно-правових, способами, звернули увагу саме науковці-цивілісти. Адже чинне в той період переважне регулювання відносин у трудовому процесі методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати працівників у такій мірі, яка мало чим відрізнялась від феодальних умов праці холопа⁵.

Таким чином, поступово, крок за кроком почала формуватися система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони – працівника, яка полягала, перш за все, в істотному обмеженні принципу свободи².

Основними моментами такого обмеження були: по-перше, те, що законодавець почав втручатися у зміст договорів, що укладались, тобто закон безпосередньо встановлював ті чи інші права й обов'язки сторін при найманні праці. Законодавчо

¹ Гавриленко Ю. М. Становлення Українського Трудового права: історичний аспект / Ю.М. Гавриленко // *Наукові праці МАУП*, 2010, вип. 2(25). С. 254–258.

² Вишневецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишневецька // *Юридичний вісник*. № 1(10). 2009. С. 57-61.

охоронялись особистість працівника, його життя і здоров'я. Визначались умови, які не могли бути включені в договір; по-друге, те, що законодавець гарантував одержання працівником трудового доходу – винагороди за свою працю, яка розглядалась як джерело його матеріального існування¹.

Також до зазначених законодавчих обмежень можна віднести те, що визначалися строки виплати заробітної плати працівникам та встановлювалися межі утримання з неї. Про відмову від цивільно-правових методів і засобів регулювання трудових відносин свідчить і відмова від такого засадничого принципу цивільного права, як принцип рівності сторін у договорі, оскільки при реалізації договору особистого найму діяльність однієї особи підпорядковується господарському плану або цілям іншої.

Усі вищевикладені обставини посприяли тому, що серед цивілістів міцно закріпилася думка про виникнення нових видів відносин та нового виду договору, що їх регулює, – трудових правовідносин та трудового договору відповідно.

У роки Великої Вітчизняної війни трудове право відійшло від своїх добровільно-демократичних засад та об'єднало в собі елементи кримінального та адміністративного права, тобто трудовий договір було замінено адміністративним актом⁴.

Характерними ознаками законодавства часів війни стала масова трудова мобілізація, заборона самовільного звільнення, встановлення жорстких заходів відповідальності за порушення трудової дисципліни, зокрема навіть ув'язнення за самовільне звільнення з роботи.

Попри суттєві порушення прав і свобод громадян слід наголосити, що такі заходи були зумовлені та виправдані воєнним часом. Перемога у Великій Вітчизняній війні дозволила відмовитися від тих жорстких адміністративних методів управління трудовою сферою, які були характерні для воєнного часу.

Резюмуючи вищевикладений матеріал можемо констатувати, що трудове право, як система ідей, принципових поглядів на трудові відносини, взаємовідносини працівників та роботодавців, склалося раніше, аніж з'явилося трудове законодавство як таке. Ґрунтувалося таке трудове право на звичаях та традиціях.

Далі розвиток трудового права та трудового законодавства йшли паралельно, втім слід наголосити на тому, що ряд тодішніх

¹ Таль Л. С. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора /Л.С. Таль // *Право*. 1908. № 34.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

нормативно-правових актів, особливо часів радянської влади, були далеко не правовими. Адже у Конституції проголошувалося одне, а у законах та підзаконних нормативно-правових актах зовсім інше.

УДК 351.9 (477)

РЕФОРМА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Бурак М.В.,

*старший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем
кримінальної поліції*

*Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

ORCID: 0000-0002-1099-2096

Доброскок П. Ю.,

слухач магістратури

Національної академії внутрішніх справ

Державній службі України, яка забезпечує законність політичних рішень, цілісність держави як інституту, якісний рівень реалізації конституційних гарантій громадян шляхом стабільного і безперервного надання їм публічних послуг, належить особлива роль у побудові сучасної правової держави європейського типу, утвердженні демократичної моделі державного управління. Тому проблема створення ефективної системи державної служби потребує сьогодні особливої уваги¹.

Престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець представляє державу чи її орган, органи місцевого самоврядування, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави чи місцевої громади, а і залежить від рівня соціального забезпечення, гарантій нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї, близьких. Стабільність державної служби, формування її із осіб, здатних ставити та вирішувати державно-правові, управлінські проблеми, залежить від гарантій соціальної захищеності, які держава їм надає за умови належного виконання службових повноважень,

¹ Звіт про підсумки діяльності Головного управління державної служби України у 2009 році [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/>.