

Список використаних джерел:

1. Тищенко К.С. Міжнародні стандарти прав людини: поняття та класифікація. *Молодий вчений*. 2017. № 12 (52). С. 328–331.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> (дата звернення: 10.07.2019).
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n53> (дата звернення: 12.07.2019).
4. Аналіз рівня відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС з безпеки та гігієни праці, трудових відносин (Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу). Квітень 2018. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627060.pdf (дата звернення: 21.08.2019).

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.6.18>

ЧУМАЧЕНКО І.М.

**ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ
(У ЧАСИ ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ)**

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених здійснено історико-правовий аналіз розвитку правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України за часів існування Російської Імперії. З'ясовано, що Кримінальним законодавством 1865 року передбачалося покарання для підбурювачів за припинення робіт по стачці, з 1905 року відповідальність встановлювалася лише за самовільне припинення роботи на підприємствах, які мають суспільне або державне значення, а також в урядових закладах. У 1905 році з'являються перші примірні камери, які склалися із представників сторін та розглядали конфлікти, вони існували і після приходу до влади більшовиків. Наголошено, що законодавство Російської імперії не передбачало норм про порядок вирішення трудових спорів колективного характеру, що було природно в умовах заперечення можливості існування спілок, а отже, і колективного регулювання умов праці. Хоча закон не припускав можливості зміни умов найму, фактичне виникнення конфліктів поміж робочими та підприємцями призвело до появи першої норми, яка стосувалася вирішення трудових спорів. Зроблено висновок, що у період існування Російської Імперії законодавчо визначеного та закріпленого механізму вирішення трудових спорів не існувало, а всі питання у цьому контексті вирішувались судами, рівень корумпованості яких фактично не лишав шансів працівникові на справедливе вирішення такого спору. Однак справедливим буде відзначити, що деякі намагання вирішувати трудові спори у позасудовому порядку все ж таки були наявні, про що яскраво свідчить створення Фабричних комісій у 1882 році. Протягом майже 18 років комісії виконували контрольну та запобіжну функції, тобто їх діяльність спрямовувалася на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) у трудовому колективі. Проте вже у 1900 році на Фабричні комісії було покладено обов'язок виконання примирно-посередницьких функцій. А отже, можна із впевненістю говорити про те, що створення вказаних комісій стало першим кроком на шляху законодавчого закріплення вирішення трудових спорів у позасудовому порядку, що своєю чергою мало суттєвий вплив і на розвиток відповідних процесуальних правовідносин у трудовому праві.

Ключові слова: історія, розвиток, правове регулювання, процесуальні правовідносини, трудове право, Російська імперія.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, a historical and legal analysis of the development of legal regulation of procedural relations in the labor law of Ukraine during the existence of the Russian Empire is made. It was found that the Criminal Law of 1865 provided for punishment for instigators for termination of strike work; since 1905, liability was imposed only for the arbitrary termination of work at enterprises of public or state importance, as well as in governmental institutions. In 1905, the first reconciliation chambers appeared, consisting of representatives of the parties and dealing with conflicts, they existed even after the Bolsheviks came to power. It was emphasized that the legislation of the Russian Empire did not stipulate rules on the procedure for the settlement of labor disputes of a collective nature, which was natural in the conditions of denying the possibility of the existence of unions, and therefore - collective regulation of working conditions. Although the law did not allow for the possibility of changing the terms of employment, the actual emergence of conflicts between workers and entrepreneurs led to the emergence of the first rule that dealt with labor disputes. It is concluded that during the period of the Russian Empire there was no legally defined and fixed mechanism for resolving labor disputes, and all issues in this context were resolved by the courts, the level of corruption of which did not in fact leave an employee an opportunity to settle such a dispute fairly. However, it is fair to note that some efforts to resolve out-of-court labor disputes were still available, as evidenced by the establishment of Factory Commissions in 1882. For almost 18 years, the commissions have performed supervisory and preventive functions, that is, their activities have been directed to preventing the emergence of labor disputes (conflicts) in the labor collective. However, as early as 1900, the Factory Commissions were entrusted with the duty of conciliation. Therefore, it is safe to say that the creation of these commissions was the first step in the legislative consolidation of the settlement of labor disputes out of court, which in turn had a significant impact on the development of relevant procedural relations in labor law.

Key words: *history, development, legal regulation, procedural legal relations, labor law, Russian Empire.*

Вступ. Сьогодні питання вдосконалення процесуальних правовідносин у трудовому праві є актуальним та перспективним напрямом наукових пошуків. Адже відсутність чіткої та змістовної законодавчої регламентації основних юридичних аспектів процесуальних відносин у трудовому праві, які супроводжують вирішення трудових спорів, негативним чином позначається на ефективності та дієвості передбачених державою гарантій для найманих працівників. Однак перш ніж розглядати конкретні напрями вирішення проблем у цій сфері, необхідно звернутись до розгляду історії становлення та розвитку процесуальних правовідносин у трудовому праві України, адже загальновідомим є той факт, що знання історії та її детальний аналіз дозволяє зробити висновки та уникнути помилок минулого у майбутньому. Варто відзначити, що розвиток процесуальних правовідносин у трудовому праві України нерозривно пов'язаний із становленням законодавства про трудові правовідносини взагалі та про трудові конфлікти зокрема.

Стан дослідження. Окремі історичні етапи розвитку процесуальних правовідносин у трудовому праві України у своїх наукових працях розглядали такі вчені, як К.М. Лісогорова, М.О. Гридін, І.В. Лагутіна, В.В. Федін, Ю.П. Дмитренко, М.Ю. Шуліпа, М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, О.В. Петришин, Л.М. Горбунова, Н.К. Шаптала, Г.В. Задорожня та багато інших. Однак єдиного комплексного дослідження, присвяченого розвитку інституту процесуальних правовідносин у трудовому праві України у період існування Російської Імперії, так і не було проведено.

Постановка завдання. Саме тому мета статті – розглянути, як розвивався інститут процесуальних правовідносин у трудовому праві України з періоду існування Російської Імперії.

Результати дослідження. Починаючи наукове дослідження, слід відзначити, що на розвиток трудового законодавства Російської Імперії суттєвий вплив здійснила Руська Правда, яка стала першим нормативно-правовим актом, який офіційно закріпив право працівника на захист своїх трудових прав. Однак при цьому слід пам'ятати, що механізм реалізації такого права був відсутнім, а всі трудові конфлікти (спори) вирішувались місцевими князями та/або уповноваженими боярами. Звісно, досить часто всі питання вирішувались на користь того, хто міг дати більшого хабара, тобто роботодавця. Таким чином, завершуючи розгляд вказаного вище історичного етапу розвитку процесуальних правовідносин у трудовому праві, слід констатувати,

що законодавство Київської Русі було прогресивним та значно випереджало свій час, а тому воно лягло в основу формування законодавства багатьох інших країн світу протягом декількох подальших століть.

Початок наступного важливого етапу розвитку правового регулювання процесуальних правовідносин у трудовому праві України був передусім пов'язаний із Французькою Буржуазною революцією 1848 року, яка призвела до реальних змін у захисті трудових прав працівників. Революція проголосила свободу праці, тобто свободу попиту і пропозиції робочої сили та справедливо вважається родоначальницею всієї галузі трудового права [1, с. 11]. Саме з Буржуазною революцією напряду пов'язаний активний розвиток трудового права в Російській Імперії. Зазначене в результаті вплинуло на розширення можливостей щодо захисту працівниками своїх прав.

Друга половина XIX століття, яка характеризувалась не лише швидкими темпами розвитку промисловості (наприклад, у 1825 році на українських землях налічувалося 649 промислових установ, а до 1861 року їхня кількість зростає у 3,6 рази), а й появою великої кількості вільних працівників, що було зумовлено скасуванням кріпацтва. В умовах царської Росії у перші роки розвитку фабричного виробництва законодавець лише у крайніх випадках втручався у відносини між підприємцями і робітниками. Причини цього пояснювалися поглядами повної свободи щодо відносин у сфері промисловості як основної умови суспільного і державного господарства. В основі такої політики царської Росії були ідеї економічного вчення Адама Сміта, який проголосував принцип невтручання держави у господарське життя суспільства і, зокрема, у відносини працівників і роботодавців [2, с. 157–158].

Розвиток капіталізму в Україні відбувався швидко, особливо у таких галузях промисловості, як вугільна та металургійна. Так, якщо у 1864 р. видобування вугілля в Україні трохи перевищувало 7 млн пудів, то у 1900 р. в Україні вже було добуто 671 млн пудів вугілля, що складало більше, ніж 2/3 загальноросійського вуглевидобутку. Розвиток промисловості та внутрішнього ринку зумовили інтенсивне будівництво залізниць, що своєю чергою призвело до підвищення попиту на кам'яне вугілля та метал. Наприкінці XIX ст. мережа залізничних шляхів в Україні складала 1/5 частину від загальноросійської. Відбувалось зростання міст за рахунок збільшення кількості робітників. Подальший розвиток отримали цукрова, тютюнова, виноробна та інші промисловості, пов'язані з переробкою сільськогосподарської сировини, машинобудування тощо. І якщо у 1860 р. в Україні нараховувалося 95 тис. робітників у промисловості, то у 1897 р. вже нараховувалося біля 1,5 млн осіб, які жили за рахунок продажу своєї робочої сили, із них 380 тис. осіб працювали на підприємствах промисловості [3, с. 95].

На початку 1880-х рр. створилася реальна небезпека повного фінансового банкрутства скарбниці Російської імперії. Стан фінансово-валютної системи чітко відобразив загальний кризовий економічний стан країни загалом. Неврожаї 1880-х рр. викликали скорочення товарообігу внутрішньої та зовнішньої торгівлі. Аграрна криза стала одним із найважливіших факторів, що зумовили глибокий і тривалий промисловий застій. Розвиток кризи відбувався надзвичайно нерівномірно, стрибкоподібно. З 1882 р. криза вже мала загальний характер, охопивши найважливіші галузі народного господарства країни. Застій тривав аж до 1887 року. У цей період найтяжчим випробуванням для робітників стало масове та тривале безробіття. Повним або частковим безробіттям були охоплені сотні тисяч робочих [4; 5].

У зв'язку з кризою та погіршенням і без того важкого стану робітників та їх сімей з початку 1880-х рр. страйки в Україні стають масовим явищем. Так, впродовж 1880–1894 рр. у Російській імперії відбулось 703 страйки та заворушення, із них 110 – в Україні. І вимоги робітників, які здебільшого мали економічний характер та стосувалися розміру заробітної плати, зменшення робочого часу тощо, підприємці були вимушені частково або повністю задовольняти [6, с. 241; 5].

Варто зазначити, що законодавство Російської імперії не передбачало норм про порядок вирішення трудових спорів колективного характеру, що було природно в умовах заперечення можливості існування спілок, а отже, і колективного регулювання умов праці. Хоча закон не припускав можливості зміни умов найму, фактичне виникнення конфліктів між робочими та підприємцями призвело до появи першої норми, яка стосувалася вирішення трудових спорів. Правилами про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємовідносини фабрикантів і робітників та про збільшення кількості чинів фабричних інспекцій 1886 року на фабричні інспекції покладалося і застосування заходів попередження спорів і непорозумінь між фабрикантами і робітниками шляхом дослідження невдоволень на місці та мирного узгодження сторін.

Кримінальним законодавством 1865 року передбачалося покарання для підбурювачів за припинення робіт через страйк, з 1905 року відповідальність встановлювалася лише за само-

вільне припинення роботи на підприємствах, які мають суспільне або державне значення, а також в урядових закладах. У 1905 році з'являються перші примирні камери, які склалися із представників сторін та розглядали конфлікти, вони існували і після приходу до влади більшовиків. Історія вирішення трудових спорів періоду нової економічної політики підтверджує, що найбільш частим засобом впливу працівників на роботодавця було припинення роботи. Однак законодавство цього періоду не мало ніяких норм стосовно права на страйк та процедури його оголошення [7, с. 100–108].

Відчуваючи серйозну загрозу стабільності влади та державного устрою, уряд був змушений піти на певні поступки робочим та встановити правила щодо регламентації загальних положень між працею та капіталом, зокрема, були прийняті законодавчі акти: «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках і мануфактурах» (1882 р.); «Про нагляд за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини між фабрикантами та робочими і про збільшення числа чинів фабричної інспекції» (1886 р.); «Про тривалість та розподіл робочого часу у закладах фабрично-заводської промисловості» (1897 р.); «Про винагороду потерпілим унаслідок нещасних випадків робітникам та службовцям, а також і членам їх сімейств, на підприємствах фабрично-заводської, гірничої, гірничозаводської промисловості» (1903 р.); «Про введення старост на промислових підприємствах» (1903 р.) [8; 5]; «Статут про промислову працю» (1913 р.) тощо, в яких вперше одержали законодавче закріплення норми про умови праці робітників на фабриках і заводах, зокрема, й щодо регулювання трудових спорів [5]. Окрему увагу серед вказаних вище нормативно-правових актів слід приділити Статуту про промислову працю (далі – Статут).

Виданий в 1913 році Статут про промислову працю був, по суті, першим кодифікованим джерелом трудового права у нашій державі. Цей Статут імперативно закріплював певне коло прав й обов'язків сторін договору про особистий найм – так тоді іменувався трудовий договір (ст. ст. 42–54, 56–57 та інші); передбачав певну відповідальність за порушення встановлених обов'язків (ст.ст. 541–545 та інші); гарантії судового захисту права 10 працівників на винагороду за працю (ст. 55); докладно регламентував контрольно-наглядову діяльність державних органів, що було гарантією забезпечення передбачених у Статуті прав сторін договору про особистий найм (ст. ст. 1–41 та ін.); установлював вік, з якого було можливе приймання на роботу – 15 років (ст. 64); передбачав особливості застосування праці неповнолітніх у віці від 15 до 17 років й жінок (ст.ст. 64–71 та інші) тощо. Таким чином, можна зробити висновок, що у Статуті трудовий статус учасників суспільних відносин із застосування найманої праці (працівників, роботодавців, контрольно-наглядових органів держави) одержав легальне визнання й був наповнений певним змістом, який відповідав потребам свого часу. Статут не виключав можливості договірного визначення умов праці, водночас приписання, що встановлювали права та обов'язки сторін договору про особистий найм, мали імперативний характер й не підлягали скасуванню за згодою сторін [9].

Відповідно до п. 34 Статуту про промислову працю аж до 1917 р. на фабричну інспекцію покладалося в тому числі вжиття заходів щодо попередження суперечок і непорозумінь між фабрикантами й робітниками шляхом дослідження на місці «незадоволь» і миролюбної угоди сторін. Таким чином, органом з вирішення суперечок між працею і капіталом була фабрична інспекція, яка виступала як орган, що здійснював досудовий розгляд справ, схиляючи сторони до миролюбної угоди. У 1917 р. стала формуватися система органів з розгляду і вирішення трудових спорів. Головна увага приділялася (з цілком очевидних політичних міркувань) колективним трудовим спорам, про порядок розгляду і вирішення яких приймалися відповідні нормативні правові акти [10, с. 126].

Далі необхідно також відмітити, що Перша світова війна, що розпочалася у 1914 р., значно погіршила становище робітників Росії, а України особливо, оскільки остання стає ареною широких бойових дій. Швидко зростає чисельність біженців, людей, що втратили все. В містах у зв'язку з цим зростає безробіття. Царський уряд, захищаючи інтереси власників промислових підприємств, ліквідував навіть ті нужденні поступки, які він був вимушений зробити під тиском боротьби робітництва [11, с. 171]. Отже, фактично така ситуація звела нанівець всі намагання створити в державі ефективний механізм захисту трудових прав працівників та призупинила розвиток процесуальних правовідносин у цій сфері.

Висновки. Таким чином, у період існування Російської Імперії законодавчо визначеного та закріпленого механізму вирішення трудових спорів не існувало, а всі питання у цьому контексті вирішувались судами, рівень корумпованості яких фактично не лишав шансів працівникові на справедливе вирішення такого спору. Однак справедливим буде відзначити, що деякі намагання

вирішувати трудові спори у позасудовому порядку все ж таки були наявні, про що яскраво свідчить створення Фабричних комісій у 1882 році. Протягом майже 18 років комісії виконували контрольну та запобіжну функції, тобто їх діяльність спрямовувалась на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) у трудовому колективі. Проте вже у 1900 році на Фабричні комісії було покладено обов'язок виконання примирно-посередницьких функцій. А отже, можна із впевненістю говорити про те, що створення вказаних комісій стало першим кроком на шляху законодавчого закріплення вирішення трудових спорів у позасудовому порядку, що своєю чергою мало суттєвий вплив і на розвиток відповідних процесуальних правовідносин у трудовому праві.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
2. Копайгора І.Д., Копайгора І.І. Щодо виникнення і розвитку вчень про трудові правовідносини: історія та сучасність. частина 1. *Форум права*. 2016. № 4. С. 157–170.
3. Украинская советская социалистическая республика : энциклопедический справочник / Гл. редкол. : Кудрицкий А.В. (отв. ред.) и др. Киев : Гл. ред. УСЭ, 1987. 516 с.
4. Куприянова Л. В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX начале XX вв. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm>.
5. Дараганова Н.В. Історико-правовий аналіз виникнення трудових спорів в Україні. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 72–78.
6. История Киева : Киев периода позднего феодализма и капитализма / Отв. ред. В. Г. Сарбей. К. : Наукова думка, 1984. Т. 2. 464 с.
7. Сафонов В.А. Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор / В.А. Сафонов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2005. № 1. С. 99-109.
8. Богдан В.И. Становление и развитие фабричного законодательства Российской Империи в конце XIX – начале XX века : историко-юридическое исследование : автореферат дис. ... к.ю.н. : спец. : 12.00.01. «Теория и история права и государства; история правовых учений» / В. И. Богдан. М., 2002. 23 с.
9. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія. Луганськ : Л-ра, 2010. 448 с.
10. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. Пособие для вузов. Москва : Издательство Юрайт, 2015. 527 с.
11. Добрянська І.В. Формування і розвиток законодавства про працю в Україні доби Української Центральної Ради. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право*. 2015. Вип. 27. С. 170–175.