

6. Томилова Ю.Ю. Охранительные правоотношения в механизме правового регулирования: Дис...канд. юр. Наук. Спец 12.00.01. – М., 2004. – 203 с. – Режим доступа. – <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/102233.html>

7. Алексеев С.С. Общая теория государства и права. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <http://pravoznavec.com.ua/books/7/17/#chlist>

8. Марченко М.Н. Теория государства и права: учебник. – М.: Юрид.литер. – 1996. – С. 432

9. Радько Д.В. Охоронні адміністративно-правові відносини за участю фінансових компаній. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://archive.nbuv.gov.ua/portal/>

10. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: ТК «Велби», Изд-во Проспект, 2004. – 496

### **Журавель В.І.**

*кандидат юридичних наук,*

*суддя,*

*Вищий спеціалізований суд України*

*з розгляду цивільних і кримінальних справ*

## **ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ХІХ-ХХ СТОЛІТТІ**

Передумови становлення правового регулювання форм захисту трудових прав працівників у ХІХ-ХХ столітті поділяються на два етапи. Перший етап історико-правового аспекту становлення правового регулювання форм захисту трудових прав працівників (середина ХІХ – початок ХХ століття) характеризується, перш за все, піднесенням усіх людей у зв'язку з Французькою революцією, страйками в Англії, зародженням профспілкового руху на Україні.

Ми вважаємо, що важливий вплив на формування форм захисту трудових прав працівників мала така визначна подія як Французька революція, що відбулася у 1848 році. Тоді було проголошено свободу праці і це означало свободу попиту та пропозиції робочої сили. Норми трудового права розвивалися як такі, що охороняли трудові права працівників, оскільки являли собою формально встановлений результат боротьби робочого класу за свої соціально-економічні права [2, с. 10]. Поява форм захисту трудових прав працівників зумовлена соціальними чинниками – наймані працівники вимагали захистити свої трудові права і знизити рівень експлуатації їх праці [3, с. 27]. Дані події вказують на потребу захисту трудових прав працівників, яка виникла безпосередньо від них у процесі виконання ними своїх трудових обов'язків.

У Російській імперії з прийняттям у 1886 році Закону «Про затвердження проекту правил про нагляд за заводами фабричної промисловості, про взаємні відносини фабрикантів і працівників та про збільшення кількості чинів фабричної інспекції» було визнано уже за працівниками певні фундаментальні трудові права [4, с. 49-52]. Зміни у законодавстві були зумовлені, перш за все, скасуванням кріпосного права, внаслідок чого відбулася певна економічна і трудова революція. Це означало бажання і право громадян імперії працювати в різних установах, що призвело до актуалізації необхідності правового регулювання трудових відносин між працівниками та роботодавцями.

Важливу роль у нормативному вимірі відіграв Закон про восьмигодинний робочий день, який був прийнятий у 1918 році Центральною Радою України [5]. Перш за все, велике значення його полягає у тому, що даний нормативно-правовий акт закріпив максимальну тривалість робочого часу, що фактично означало прояв державної форми захисту трудових прав працівників.

Судова форма захисту трудових прав працівників бере свій початок ще з часів існування Російської імперії. Поки російським законодавцем не було сформовано трудового законодавства, а суди являлися неефективним інструментом захисту трудових прав працівників, уже в багатьох країнах існували спеціалізовані трудові юстиції. А в мирових судах імперії, зазвичай, слухались спори стосовно порушення наймачем умов трудового договору й, інколи, справи стосовно несправедливого розірвання останнього, тобто у разі, коли йшлося про незаконне звільнення працівника [6, с. 57].

У 1918 році був прийнятий Кодекс законів про працю РРФСР і в ньому уже відображалися досить чітко, хоч і неповно, норми відносно судової форми захисту трудових прав працівників. У статтях 36, 37, 41-42 було закріплено, що в судах розглядалися наступні справи – справи з приводу звільнення після того, як працівник не пройшов випробувальний строк, переводу працівника на іншу роботу в межах підприємства або переводу в іншу установу в іншій місцевості [7, с. 496]. Індивідуальна форма захисту трудових прав працівника регулювалася так, що працівник з метою захисту своїх трудових прав міг апелювати рішення адміністративних установ, які розглядали його справу, але в адміністративному порядку (не судовому).

Отже, перший етап розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників (середина XIX – початок XX століття) характеризується, перш за все, піднесенням усіх працівників у зв'язку з Французькою революцією, страйками в Англії, а також зародженням профспілкового руху на Україні. На території Російської імперії вперше з'являються не кріпаки, а працівники, виникають їх права і засоби та способи їх захисту. І це все підтверджується наявністю перших в історії нормативно-правових актів трудового законодавства.

Другий етап розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників (20-ті роки XX століття – 1991р.) пов'язаний із появою першого українського трудового кодексу. Кодексом законів про працю УРСР 1922 року було передбачено ряд положень, які захищали трудові права працівників. Так, приміром, це встановлення обмеження робочого часу шляхом визначення максимуму – 8 годин. Уже закріплено умови трудового договору, де працівник міг забезпечити свої права шляхом їх занесення в трудовий договір. Також захист трудових прав забезпечувався у результаті передбачення норми, у якій зазначалося, що усім працівникам представляється щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин. Це, по суті, було проявом колективної форми захисту трудових прав працівників, оскільки дні щотижневого відпочинку встановлювалися місцевими Відділами Праці за згодою Радою Професійних Союзів.

Р. Харчук зауважує, що ідея про захист права на працю у формі можливості судового оскарження звільнення з ініціативи адміністрації вперше була законодавчо закріплена саме в Правилах про примирно-третейський і судовий розгляд трудових конфліктів, затверджених Постановою ЦВК і РНК СРСР від 29 серпня 1928 року. А вже з прийняттям Конституції СРСР в 1936 р. право на працю і похідні від нього трудові права отримали статус конституційних, оскільки було передбачено у ст. 118 право на одержання

гарантованої роботи з оплатою їх праці згідно з її кількістю та якістю [8, с. 8]. Тим не менш, А. Іванов вважає, що скасування конфліктних комісій і запровадження судового захисту прав працівників як форми у рамках цивільного судочинства не можна вважати позитивною тенденцією в оптимізації судового захисту прав працівників, зважаючи на те, що система конфліктних органів наркомату праці на той час була досить стрункою, тобто конфліктні комісії працювали на повітовому і губерньському та центральному рівнях, і відокремленою, тобто передбачалася система оскарження рішень нижчестоящих комісій у вищестоящі в 2-тижневий термін, і, тим самим, вона могла послужити основою для формування трудової юстиції, що, все ж, не було у планах Наркомюста [9, с. 173].

Моменти застою у розвитку форм захисту трудових прав працівників були чітко проявлені в часи існування СРСР. Радянський законодавець створював законодавство так, щоби законодавчі норми були направлені на захист суспільної власності, яка вважалася священною та недоторканою основою радянського ладу [10, с. 185]. Відповідно, таке законодавство орієнтувалося на виробництво, а не на інтереси й права самого працівника. Це означає, що мова і близько не йшла про реальне існування форм захисту трудових прав працівників. Економічні процеси ставилися вище, ніж життя та здоров'я людини, її права.

Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод у ст. 4 на загально міжнародному рівні проголошено захист прав працівників, по-перше, внаслідок встановлення заборони тримати будь-кого в рабстві чи підневільному стані і, по-друге, внаслідок того, що ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову або обов'язкову працю [11]. Конвенція МОП № 135 про представників працівників, прийнята 23 червня 1971 року, є важливим нормативно-правовим актом у сфері забезпечення прав здійснення представниками захисту трудових прав працівників [12].

Отже, другий етап становлення та розвитку правового регулювання форм захисту трудових прав працівників (20-ті роки ХХ століття – 1991р.) характеризується наявністю національного трудового законодавства, перших (неповно визначених на законодавчому рівні) форм захисту трудових прав працівників, міжнародного законодавства у даній сфері, наукових досліджень та наукових праць.

### Список використаних джерел:

1. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників. / Автореф .дис... канд. юрид. наук. – 12.00.05. – О., 2007. – 19 с.
2. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: Учебное пособие. – Х.: Консум, 2006. – 304 с.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. Для студ. Юрид. спец. Вищ. Навч. Закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
4. О найме слуг и рабочих. Свод законов Российской империи. – С. Петербург: Изд-во. Я.А. Канторовича, 1899. – С. 43-63.
5. Закон про 8-ми годинний робітничий день, ухвалений Центральною Радою 26 січня 1918 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrhist.at.ua/publ/42-1-0-322>
6. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. / И. Я. Киселев – Москва: Издательство НОРМА, 2001. – 384 с.
7. О. В. Яснолобов. Основні етапи еволюції правового регулювання захисту трудових прав працівників у судах України // Митна справа. – № 1 (85). – 2013. – ч. 2, кн. 2. – С. 493-498.

8. Харчук Р. С. Генезис правового регулювання форм захисту трудових прав работников [Электронный ресурс] / Р. С. Харчук // Актуальные проблемы права: теория и практика : сб. науч. трудов. – Луганск, 2010. – № 18. – С. 537-544.

9. Иванов А. Б. Судебный порядок разрешения трудовых споров в советском государстве в 20-е годы XX века: опыт правового регулирования / А. Б. Иванов // Оющество: политика, экономика, право, Серия: «Право», 2011, № 3. – С. 171-178.

10. Бару М. Й. Радянське трудове право: Підручник. – К.: Вища школа, 1975. – 375 с.

11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950 року // Офіційний вісник України. – 1998 р. – № 13. – С. 270.

12. Конвенція про представників працівників. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ligazakon.ua

### **Кацуба А.В.**

*депутат Харківської міської ради,  
заступник секретаря постійної комісії  
з питань транспорту, зв'язку і екології*

## **ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ФУНКЦІЙ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Функції системи трудового законодавства визначають фактори дієвості такого законодавства в теоретичному та практичному розумінні. Тому важливим теоретичним і практичним питанням є з'ясування їх сутності й надання характеристики.

У Тлумачному словнику української мови під поняттям «функція» розуміється: 1) явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; 2) робота кого-, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось 3) походить з латинського «functio», що означає «виконання» [1, с. 653]. В Юридичній енциклопедії ці поняття розкриваються дещо по-іншому. Так поняття «функції» трактується як напрями або види впливу права на відносини суспільні. В них виражається роль і призначення права в суспільстві й державі, його соціальна цінність та найважливіші риси. До спеціальних функцій, тобто власне правових (юридичних), належать насамперед регулятивна та охоронна функції, установча та інформаційна. Ці функції розрізняють за характером (способами, засобами) впливу права на суспільні відносини. Зазначається, що функції реалізуються шляхом відповідної діяльності органів державної влади [2, с. 604].

В іншій енциклопедії вказується, що функції права – основні напрями впливу правового регулювання на людину і суспільство, зокрема функції інформаційна, виховна, ідеологічна, регулятивна, захисна тощо [3, с. 301]. Однак, поняття «функція трудового законодавства» у юридичній літературі практично не зустрічається, що дає нам поштовх до дослідження відповідної сфери.

У вітчизняній юридичній науці системи трудового законодавства на проблематику її функцій вперше звернув увагу М.Г. Александров. Учений визначив основні функції трудового законодавства – виробнича, захисна, функція забезпечення права трудящих та їх профспілкових або інших громадських організацій на участь в управлінні підприємствами, у розширенні локально-правового регулювання [4, с. 10-11].