

It was noted that in addition to judicial protection, the Constitution of Ukraine also provides for the right of everyone in the event of a violation of their rights and freedoms to apply for the protection of their rights and freedoms to extrajudicial entities that are authorized to protect the rights and freedoms of a person and a citizen. It is emphasized that, in addition to Ukraine, the institution of constitutional complaint is typical for Austria, Albania, Andorra, Armenia, Georgia, Spain, North Macedonia, Germany, Poland, Serbia, Slovakia, Slovenia, Croatia, the Czech Republic, Montenegro and Switzerland.

It has been found that the provision on the protection of the rights and freedoms of a person and a citizen by means not prohibited by law has been enshrined in the constitutions of Azerbaijan, Armenia, Latvia, Moldova, Portugal and the Czech Republic.

It is proposed in order to eliminate contradictions between the provisions of international legal acts and national legislation, as well as taking into account foreign experience regarding the constitutional regulation of the right to work, the provisions of Art. 55 of the Constitution of Ukraine to be laid out in accordance with the requirements of international documents on human rights.

Keywords: *constitution, human rights, right to protection, judicial protection.*

УДК: 349.22 : 331.9

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-2-70-76



**Наталія
ОБУШЕНКО[©]**
доктор юридичних
наук, доцент



**Володимир
КИЯН[©]**
кандидат
юридичних наук,
доцент

*(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)*

ОСНОВНІ ЕТАПИ ІСТОРИЧНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Стаття розкриває, що трудове законодавство України розвивалося досить нестабільно. Це було обумовлено тим, що на різних історичних етапах наша країна перебувала у складі різних держав. Стаття висвітлює, що трудове законодавство сучасної України відрізняється певною нестабільністю та суперечностями у сфері економічної доцільності виробництва, між інтересами роботодавців із їхнім прагненням мати максимальний результат за мінімальних витрат та соціальними потребами робітників із їхнім бажанням мати необхідні правові гарантії. У статті досліджено, що сучасні соціально-економічні та політичні умови, що склались у нашій країні, а також виникнення нових професій і підвищення трудової мобільності громадян вимагають від законодавця пошуку нових засобів для врегулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин.

Ключові слова: *соціально-економічні та політичні умови, врегулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин, систематизація трудового законодавства, нормативно-правовий акт, удосконалення трудового законодавства, історико-правові явища, передумови для формування трудового права, регулювання трудових відносин, регулювання трудової діяльності працівників, КЗпП України, соціально-економічна стабільність держави, соціальні потреби робітників.*

Постановка проблеми. Сучасні соціально-економічні та політичні умови, що склались у нашій країні, а також виникнення нових професій і підвищення трудової мобільності громадян вимагають від законодавця пошуку нових засобів для врегулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин. Одним із таких засобів є систематизація

© Н. Обушенко, 2023

ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-5559-6118>
380958856077@ukr.net

© В. Киян, 2023

ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-8517-9876>
kiyan130869@gmail.com

трудового законодавства, адже сьогодні Україна – мало не єдина посткомуністична країна, що користується КЗпП, ухваленим ще у 1971 р. Незважаючи на те, що до вказаного нормативно-правового акта протягом п'ятдесяти років було внесено низку змін і доповнень, у ньому залишається чимала кількість прогалин, адже більшість його норм є застарілими й такими, що не відповідають наявним реаліям. Проте перш ніж переходити безпосередньо до аналізу напрямів удосконалення трудового законодавства, окрему увагу слід приділити історії його становлення та розвитку. У цьому контексті слід згадати слушну думку Н. Крестовської, яка вказує, що проблема історичної періодизації є не лише академічною: вивірена й обґрунтована періодизація як така містить потенціал нового знання про історичні, у тому числі історико-правові явища [1, с. 78].

Мета статті – за допомогою історико-правового методу розкрити генезу становлення та розвитку трудового законодавства України.

Вклад основного матеріалу. Починаючи розгляд окресленої проблеми, варто зауважити, що ще за античних часів питання праці розглядалося людством як один із найважливіших факторів подальшого розвитку цивілізації. Так, за часів формування перших прообразів держав існував вислів: «усі речі сповнено працею людською». Створений приблизно в 1750-х роках до нашої ери Звід законів Вавилонського царя Хаммурапі є першим у світі законодавчим джерелом, що містить відомості стосовно впорядкування найманої праці, наприклад, праці найманих працівників у полі (ст. ст. 49–52), або регулювання відносин щодо найму садівників (ст. ст. 60–66).

Окрему увагу слід обов'язково звернути на регулювання трудових відносин часів Давнього Риму, де наймана праця регулювалася законами приватного цивільного права. Причиною цього було ототожнення відносин «господар – раб» із «господар – знаряддя праці», оскільки раби у ті часи не мали соціального статусу. Відносини «господар – раб» належали до сфери найманої праці, де плата за раба приймалася наймодавцем на одному рівні з іншими доходами від майна [2, с. 322]. У подальшому у Давньому Римі договір почали використовувати у системі найму вільних осіб, що обумовило необхідність створення правил найму як складових правового статусу наймодавця та робітника. До них належало, зокрема, введення першої заробітної плати (на той час вона мала назву «винагорода»), виплата якої здійснювалася навіть за відсутності можливості працювати з провини наймача. Винятком було безробіття з провини робітника – тоді йому відмовляли у винагороді. Хвороба працівника або каліцтво виключали можливість отримання заробітної плати, натомість якщо робітник не міг отримати розрахунок із незалежних від нього обставин (наприклад, через смерть наймодавця), «справедливість вимагає, щоб договір був виконаний». Ураховуючи всі зазначені вище фактори, можна стверджувати, що використання вільної праці в Давньому Римі не мало значного попиту та розвитку. Переконані, що причиною цього слугувало ставлення до таких вільних робітників, котре було навіть гіршим, ніж до рабів. Це пов'язано з тим, що останні були власністю господаря, який «зберігав їхню цілісність» (для тривалого використання), а життя вільних робітників наймодавця не обходило.

Якщо розглядати становлення трудового законодавства нашої держави, то важливим історичним періодом цього процесу є регулювання трудових відносин за часів Київської Русі (IX–XII ст.). Правова система Київської Русі, в тому числі і трудове законодавство, спиралася на східнослов'янські правові традиції – звичаєве право. За таких умов першоджерелом трудового законодавства Київської Русі були звичаї, традиції, побутове й культурне багатство, що посідали провідне місце у свідомості суспільства і з часом набували ознак правових. Офіційними документами, що регулювали трудову діяльність на території Київської Русі, були спеціальні договори найму, котрі або мали чітко визначені часові межі, або втрачали свою чинність за умов виконання заданої роботи. Цей формат відносин регулювався виданим Ярославом Мудрим законом, що мав назву «Руська Правда». «Руська Правда» передбачала два види найманої праці – кабальну й повну. У разі кабальних відносин працівник зобов'язувався відпрацювати видані йому наперед грошові кошти протягом шести місяців. Якщо найманець відпрацьовував кабалу (грошові кошти) за встановлений часовий період, то він виходив зі статусу найманого працівника та холопства. В іншому випадку – довічно перебував у владі господаря. У разі «повної праці» можливість виходу з холопства унеможлилювалася.

Таким чином, у період існування Київської Русі хоча формально й існувало законодавче регулювання трудової діяльності працівників, проте реальних інструментів для захисту їхніх трудових прав так і не виникло. Однак слід указати, що спроби створити

дієве трудове законодавство у сфері праці як рабів, так і найманих працівників усе ж таки здійснювались у межах, установлених цивільним правом.

Подальший процес формування трудового законодавства в усьому світі пов'язується із Французькою революцією 1848 р., результатом якої стали проголошення свободи праці, попиту та пропозиції робочої сили. Передумовою розвитку трудового законодавства є виникнення фабричного законодавства, а згодом і трудового права Англії, що утворювалося під впливом соціальних чинників – реалізації потреби найманих працівників визначити та захистити власні трудові права і знизити рівень експлуатації своєї праці [3, с. 11]. Останнє свідчить, що трудове законодавство формувалося з метою покращення трудових інтересів працівників. Варто зазначити, що питання найму працівників тоді було сферою приватного цивільного права, а державне регулювання взаємовідносин «між працею і капіталом» було галуззю права адміністративного, що вказує на відсутність у той історичний період єдиної системи правового регулювання праці.

Що стосується безпосередньо трудового законодавства України, то на його становлення суттєво вплинули події 1861 р. (скасування кріпацтва), після яких відбулося значне вивільнення працівників, що призвело до збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці. Важливим джерелом тогочасного трудового законодавства України стали положення про «Фабрично-заводське законодавство», що формувалися у період з 1882-1903 рр., теоретико-методологічне дослідження якого здійснено у працях Л. Маринич [4].

Початок ХХ ст. у сфері трудового законодавства України характеризувався розширенням сфери впливу фабричного законодавства (розділ про найману працю) на роботу працівників транспорту, підмайстрів та учнів. У контексті цього можна відзначити розробку Статуту про промислову працю (1913 р.), що містив «норми фабрично-заводського та гірничопромислового законодавства» та входив до частини 2 т. ХІ Зводу законів. Значення цього законодавчого документа полягає у тому, що у ньому вперше було здійснено систематизацію норм регулювання найманої праці та визначено основні професійні терміни, котрі в подальшому були покладені у підґрунтя понятійної системи трудового права. Розробка Статуту про промислову працю сприяла виокремленню основних інститутів фабрично-заводського законодавства, що задало тенденцію усунення прогалин і недоліків законодавства. Цей законодавчий проєкт відігравав ґрунтовну роль у становленні та розвитку трудового законодавства загалом та України зокрема.

Формування ж власно українського трудового законодавства пов'язується зі становленням нашої держави, зокрема, з радянським періодом її історії. На початку існування СРСР було ухвалено перший Кодекс законів про працю (1918 р.), що здебільшого мав декларативний (описовий) характер, зокрема через відсутність контролю за його виконанням. Головне завдання кодексу полягало у вирішенні питань «воєнного комунізму», за якого трудові відносини регулювалися загальними трудовими повинностями. Припинення дії кодексу пов'язано з появою нової економічної політики держави (неп), що спричинила виникнення обмеженої приватної власності та анулювала трудову повинність як форму реалізації трудових відносин. Головною формою регулювання трудових відносин того періоду став колективний договір, основні положення якого було розкрито у Законі «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати і умови праці» від 02.07.1918. З другої половини XIX ст. набуває дієвості тенденція публічно-правової повинності щодо обов'язків роботодавця, від виконання якої він не може звільнитися за домовленістю з працівником.

Кодекс законів про працю УСРР був ефективним інструментом регулювання трудових відносин тих часів. Із точки зору системи викладу кодекс відрізнявся стислістю, лаконічністю і завдяки узагальненій редакції його статей являв собою комплекс норм, що регулювали в загальній формі всі основні моменти правовідносин, котрі виникали і були пов'язані із застосуванням найманої праці.

У 1922 р. було розроблено й ухвалено новий Кодекс законів про працю, що був покликаний посилити якість та ефективність захисту трудових прав працівників. У зв'язку з політичними змінами 1924 р. в Україні розпочалася посилена централізація державного управління, що потребувала підвищення рівня трудової дисципліни.

Наступний етап становлення трудового законодавства України припадає на 30-ті роки, що характеризуються домінуванням загальносоюзного законодавства над республіканським, за якого регулювання здійснюється шляхом використання союзних нормативних актів, а з іншого боку – дублюванням у республіканському законодавстві змісту загальносоюзних законодавчих актів. На початку 30-х років був переглянутий і

доповнений Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. Зміни торкнулися таких положень: переведення робітників промисловості та транспорту на семигодинний робочий день, переведення підприємств на безперервний робочий тиждень, введення системи «плаваючий вихідний день» (отримання вихідного дня у різні дні тижня) тощо.

Чергові зміни у трудовому законодавстві України сталися з підписанням нової Конституції УСРР (1937 р.), де були встановлені нові положення організації праці. До них належали право кожного на працю та усунення загальної трудової повинності. Останнє свідчило про усунення експлуататорських класів та експлуатації людини в державі. Однак варто зазначити, що ці положення були лише викладені на папері, а на практиці не реалізовані. Цей самий історичний період характеризується початком масових репресій і недотриманням трудових та інших прав громадян.

Таким чином, 1936–1938 рр. символізують нестабільність політичної сфери держави: з одного боку, відбувається номінальне встановлення конституційних прав і свобод громадян та законодавчих гарантій [5, с. 3] їх реалізації, а з іншого – фактична відсутність забезпечення цих норм (натомість мали місце жорсткі умови праці та суворе дотримання трудової дисципліни). Останнє сприяло регресії професійної сфери держави й «витоку розуму» за кордон.

Із метою зміцнення трудової дисципліни 20 грудня 1938 р., згідно з Постановою РНК СРСР, були запроваджені трудові книжки, головна мета яких полягала в обліку робітників і службовців у всіх державних і кооперативних підприємствах, установах та організаціях.

Вагомо на становлення та розвиток трудового законодавства України вплинув період Великої Вітчизняної війни, що активізував тенденції в бік погіршення становища працівників. У контексті цього дослідник П. Музиченко зауважує, що «потреби оборони призвели до необхідності введення трудових мобілізацій і трудової повинності. Трудовій мобілізації підлягало працездатне населення міст, з тих, хто не працював у державних установах і на підприємствах. Мобілізовані направлялись на важливі виробництва і будови за місцем проживання. Трудова повинність використовувалась для виконання будівельних робіт на оборонних спорудах, заготівлі палива, охорони шляхів сполучення, зв'язку, електростанцій та інших важливих об'єктів, що мали оборонне значення. Трудова повинність поширювалась на чоловіків від 16 до 55 років, а жінок від 16 до 50 років» [6, с. 376].

Настання мирного часу (закінчення війни) створило всі умови для ефективної праці та відмови від способів регулювання трудових відносин воєнного часу. Прикладом цього є скасування трудової мобілізації та встановлення процесу організованого набору робочої сили на підставі договорів між роботодавцем і працівником, ліквідація щоденних тригодинних понаднормових робіт, відновлення запланованих та додаткових відпусток і виплата відпускних, що не були реалізовані у воєнний період.

Наступний етап становлення сучасного трудового законодавства пов'язаний із рішенням Президії Верховної Ради СРСР від 08.03.1956 про впровадження скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні на дві години. Однак процес централізації державного механізму (системи органів влади й управління та правоохоронних органів) вплинув на виникнення тенденції централізації законодавчої влади [7, с. 376]. Згідно із Законом від 01.02.1957 модифікація права визначила межі законотворчої самостійності радянських республік. Так, на союзному рівні це були Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік, на республіканському – кодекси всіх галузей права. Результатом цього виду діяльності стало видання Зводу законів СРСР і Зводу законів Української РСР [8, с. 409].

Узагальнюючи вищевикладений матеріал, можна дійти висновку, що у період повоєнних часів і до початку 70-х років трудове законодавство перебувало у процесі постійного розвитку й удосконалення в унісон економіко-соціальним потребам тодішнього суспільства [9, с. 52]. Упровадження певних трудових норм (восьмигодинного робочого дня), введення обов'язкового медичного огляду тощо є основним базисом сучасного трудового законодавства України.

На початку 70-х років було створено новий Кодекс законів про працю УСРР, базисом для якого слугували раніше розроблені та перевірені на практиці положення. У цьому випадку йдеться про участь працівників у функціонуванні виробництва, матеріальну винагороду та робочий час. Реформування законодавства торкнулося юридичних гарантій прав робітників, зокрема визначення обов'язків роботодавця та працівника у процесі укладання трудового

договору, що може мати усну або письмову форму. Працевлаштування підтверджується виданням наказу (розпорядження) підприємством із подальшим ознайомленням працівника з ним під розписку. Такий спосіб прийому на роботу (підписання трудового договору) вперше було визнано підставою для офіційного допущення до роботи незалежно від того, чи був процес працевлаштування оформлений належним чином. Нововведенням трудового законодавства стало створення положення, згідно з яким підприємство не має права відмовити в укладанні трудового договору працівникові, переведеному з іншої установи за згодою між керівниками підприємств.

Період «перебудови» (1985–1991 рр.) в історії нашої держави обумовив необхідність змін у трудовому законодавстві, що привело до створення нового порядку розробки й укладення колективних договорів. Було ліквідовано низку законодавчих обмежень, визначено тривалість випробувального терміну під час прийому – за згодою сторін трудового договору. Були розроблені й ухвалені нові закони СРСР «Про власність у СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР» тощо. В українському трудовому законодавстві було продубльовано закони «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР».

Узагальнюючи вищевикладене, доходимо висновку, що до кінця ХХ-го століття почало складатися законодавство, спрямоване на регулювання праці окремих категорій працівників, насамперед дітей і жінок. Як правило, норми цього законодавства зводилися до обмеження (нормування) тривалості робочого часу, а також до заборони застосування дитячої й жіночої праці на окремих роботах. Таким чином, КЗпП України 1971 р. став базисом для розвитку сучасного трудового законодавства країни, оскільки воно мало вже сформовані інститути трудового права, котрі містили основні гарантії трудових прав та інтересів представників трудових правовідносин, що є дієвими і досі.

Новий етап розвитку трудового законодавства України починається з 1991 р., коли наша країна була визнана незалежною державою. Відтоді до КЗпП внесено понад 100 змін, котрі були обумовлені переходом України до ринкової економіки, що потребувало домінування договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Однак при цьому слід зауважити, що реальних і дієвих механізмів реалізації договірного регулювання праці на початку 90-х років ХХ ст. створено так і не було.

Узагальнюючи весь викладений матеріал, маємо можливість виділити такі основні етапи історичного розвитку системи трудового законодавства України:

1) перший – часи існування стародавніх держав, коли почали виникати перші законодавчі форми регулювання праці, однак при цьому більшість із них мали суто формальний характер;

2) другий (IX–XIII століття) – часи існування Київської Русі, коли було ухвалено перший універсальний нормативно-правовий акт – «Руську Правду», покликаний, серед іншого, врегулювати трудові відносини з найманими працівниками, проте реального механізму захисту прав працівників тоді створено не було;

3) третій (1721–1917 рр.) – доба російської імперії, за якої трудове законодавство особливо активно починає розвиватися з 1861 р., після скасування кріпосного права; тоді відбувається розвиток так званого «фабрично-заводського законодавства», ухвалюється ціла низка законодавчих актів, спрямованих на покращення захисту трудових прав працівників;

4) четвертий (період існування СРСР з 1917 до 1991 рр.) – умовно можна поділити на п'ять підетапів:

а) 1918–1921 рр. – відзначається розробкою та затвердженням першого Кодексу законів про працю як законодавчої форми врегулювання трудових відносин, однак цей кодекс мав низку певних недоліків, а норми трудового законодавства – формальний (декларативний) характер;

б) 1922–1939 рр. – створення другого Кодексу законів про працю, що мав на той час прогресивний характер; у цей історичний період закладаються основи для оформлення трудового договору;

в) 1940–1945 рр. – часи Великої Вітчизняної війни – розвиток трудового законодавства характеризується погіршенням становища працівників, оскільки було значно посилено вимоги до трудової дисципліни та санкції за її порушення;

г) 1945–1970 рр. – повоєнні часи – відновлюються трудові права робітників, відбувається поступове оновлення та вдосконалення трудового законодавства;

г) 1971–1990 рр. – відзначається затвердженням третього Кодексу законів про працю, результатом якого є створення основи системи трудового законодавства сучасної України;

5) п'ятій (з 1991 р. і дотепер) – трудове законодавство України зазнає значних змін (понад 100 змін), відбувається посилення значення локального регулювання трудових правовідносин; соціально-політичні та економічні зміни вимагають пошуку нових підходів до регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин; із початку 2000-х років починається розробка Трудового кодексу, однак суттєвих зрушень так зроблено і не було.

Висновки. На завершення зауважимо, що трудове законодавство України розвивалося досить нестабільно. Це було пов'язано з тим, що на різних історичних етапах наша країна перебувала у складі різних держав. Трудове законодавство сучасної України відрізняється певною нестабільністю та суперечностями у сфері економічної доцільності виробництва, між інтересами роботодавців із їхнім прагненням мати максимальний результат за мінімальних витрат та соціальними потребами робітників із їхнім бажанням мати необхідні правові гарантії.

Список використаних джерел

1. Крестовська Н. М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2008. 468 с.
2. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посібник ; за заг. ред. В. Е. Теліпко. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
3. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підруч. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
4. Маринич Л. В. Становлення трудового права України на початку XIX століття. *Юридична лінія*. URL: http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=893.
5. Beschastnyi V., Shkliar S., Fomenko A., Nalyvaiko L., Obushenko N. Place of Court Precedent in the System of Law of the European Union and in the System of Law of Ukraine. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2019. № 6. С. 1–6.
6. Музиченко П. П. Історія держави і права України : навч. посібник. 6-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2007. 471 с.
7. Podorozhnyi Y., Obushenko N., Harbuziuk K., Platkovska O. Legislative regulation of grounds for dismissal of an employee for committing a corruption or corruption-related offense. *Amazonia Investiga*. 2020. Vol. 9. No. 26. С. 304–310.
8. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.
9. Yarovoi T., Dabizha V., Bondarenko O., Shestakovska T., Kropyvnytskyi R. Diplomatic relations of Ukraine with the EU in the sphere of security and in relation to candidacy. *Amazonia Investiga*. 2022. No. 11(55). С. 50–59.

Надійшла до редакції 21.03.2023

References

1. Krestovska, N. M. (2008) Juvenalne pravo Ukrainy: henezys ta suchasnyi stan [Juvenile law of Ukraine: genesis and current state] : dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.01 / Odeska natsionalna yurydychna akademiia. Odesa. 468 p. [in Ukr.].
2. Telipko, V. E., Dutova, O. H. (2009) Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine] : navch. posibnyk ; za zah. red. V. E. Telipko. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury. 456 p. [in Ukr.].
3. Dmytrenko, Yu. P. (2009) Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine] : pidruch. Kyiv : Yurinkom Inter. 624 p. [in Ukr.].
4. Marynych, L. V. Stanovlennia trudovoho prava Ukrainy na pochatku XIX stolittia [Formation of labor law of Ukraine at the beginning of the 19th century]. *Yurydychna liniia*. URL: http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=893. [in Ukr.].
5. Beschastnyi, V., Shkliar, S., Fomenko, A., Nalyvaiko, L., Obushenko, N. (2019) Place of Court Precedent in the System of Law of the European Union and in the System of Law of Ukraine. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. № 6. pp. 1–6.
6. Muzychenko, P. P. (2007) Istorii derzhavy i prava Ukrainy [History of the state and law of Ukraine] : navch. posibnyk. 6-te vyd., pererob. i dop. Kyiv : Znannia. 471 p. [in Ukr.].
7. Podorozhnyi, Y., Obushenko, N., Harbuziuk, K., Platkovska, O. (2020) Legislative regulation of grounds for dismissal of an employee for committing a corruption or corruption-related offense. *Amazonia Investiga*. Vol. 9. No. 26. pp. 304–310.
8. Trudove pravo Ukrainy: Akademichni kurs [Labor law of Ukraine: Academic course] : pidruch. dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl. / P. D. Pylypenko, V. Ya. Burak, Z. Ya. Kozak ta in. ; za red. P. D. Pylypenka. 2-e vyd., pererob. i dop. Kyiv : In Yure, 2006. 544 p. [in Ukr.].
9. Yarovoi, T., Dabizha, V., Bondarenko, O., Shestakovska, T., Kropyvnytskyi, R. (2022) Diplomatic relations of Ukraine with the EU in the sphere of security and in relation to candidacy. *Amazonia Investiga*. No. 11(55). pp. 50–59.

ABSTRACT

Nataliia Obushenko, Volodymyr Kyian. Main stages of the historical development of the labor legislation system of Ukraine. The article reveals that the labor legislation of Ukraine developed rather unstable, which was connected with which state our country was part of at a certain historical stage. The article highlights that the Labor legislation of modern Ukraine is characterized by certain instability and contradictions in the field of economic feasibility of production, the interests of employers with their desire to have the maximum result at minimum costs, with the social needs of workers and their desire to have the necessary legal guarantees. The article examines that the current socio-economic and political conditions that have developed in our country, as well as the emergence of new professions and increased labor mobility of citizens, require the legislator to find new means to regulate labor and related legal relations. One of these means is the systematization of labor legislation, because today Ukraine is almost the only post-communist country that uses the Code of Labor Laws, adopted back in 1971.

Despite the fact that a number of amendments and additions have been made to this normative legal act over the course of fifty years, it still has a considerable number of gaps, because most of its norms are outdated and do not correspond to existing realities. The article analyzes that the historical and legal studies of legal scholars, which relate to the causes of the origin, essence and purpose of the legislative regulation of social relations in the sphere of hired labor, as well as the trends of its development during an almost century-long period, became the scientific basis for a fundamental conclusion about the independence of the field of labor law in the national legal system. The article states that the new stage of development of labor legislation of Ukraine begins in 1991, when our country was recognized as an independent state. Since then, more than 100 changes have been made to the Labor Code, which were due to the transition of Ukraine to a market economy, which required the dominance of contractual regulation of social relations in the sphere of hired labor. The article highlights the main stages of the historical development of the labor legislation system of Ukraine. The article highlights that the labor legislation of Ukraine developed rather unstable, which was connected with which state our country was part of at a certain historical stage. The labor legislation of modern Ukraine is characterized by certain instability and contradictions in the field of economic feasibility of production, the interests of employers with their desire to have the maximum result at minimum costs, with the social needs of workers and their desire to have the necessary legal guarantees.

Keywords: socio-economic and political conditions, regulation of labor and related legal relations, systematization of labor legislation, normative legal act, improvement of labor legislation, historical and legal phenomena, prerequisites for the formation of labor law, regulation of labor relations, regulation of labor the activities of workers, the Labor Code of Ukraine, the socio-economic stability of the state, the social needs of workers.

УДК 342.25:347.512(477)

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-2-76-82



Дмитро СЕЛІХОВ®

доктор юридичних наук, доцент
(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

**ПРИНЦИП ПІДЗВІТНОСТІ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
ТА ЇХ ПОСАДОВИХ ОСІБ: ЗМІСТОВНЕ НАПОВНЕННЯ
В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ**

У статті розкривається сутність підзвітності та відповідальності органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб із точки зору концептуальних підходів до його розуміння, стану розвитку і впровадження стандартів доброго урядування (good governance). Важливе значення для створення моделі національної локальної демократії у вигляді місцевого самоврядування відіграють уявлення вітчизняних і зарубіжних дослідників стосовно підзвітності як необхідної чесноти і підзвітності як механізму, процесу, що потребує спостереження оптимальної моделі та оцінювання; звернення до процедурного розуміння підзвітності, її різних форм (варіантів) і, зрештою, виокремлення вертикальних відносин підзвітності, що визнаються обов'язковими і такими, що передбачають безпосередні санкції; встановлення відмінностей і подібності понять

© Д. Селіхов, 2023

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2180-1010>

dmitriy.selihov1969@gmail.com