

лення сімейних стосунків. Спори майнового характеру між подружжям і з приводу місця проживання та виховання доньки відсутні. Дослідивши матеріали справи та доводи сторін, суд заявлену вимогу задовольнив. У цьому випадку сепарація встановлена з метою врятувати сім'ю.

Саме взаємна згода дружини і чоловіка на встановлення сепарації визначає правову природу вказаної категорії справ. Взаємна згода подружжя свідчить про відсутність між ними спору щодо встановлення зазначеного режиму, а отже і необхідності розгляду справи у порядку позовного провадження [6, с. 131]. Воля обох з подружжя спрямована на бажання проживати окремо без розірвання шлюбу. У цьому випадку суд вирішує не спір про право, а питання про факт окремого проживання подружжя.

Отже, неможливість або небажання «спільного» проживання слід тлумачити не як неможливість або небажання проживати разом у одному житловому приміщенні, а як неможливість чи небажання вести спільне сімейне життя, мати спільний побут і господарство. Хоча знову ж таки закон не зобов'язує подружжя у випадку встановлення режиму сепарації утримуватися від спілкування, мати відособлений побут тощо.

1.Ромовська З.В. Українське сімейне право : підручник для здобувач вищої освіти вищих навчальних закладів К. : Правова єдність, 2009. 500 с.

2.Черноп'ятов С.В. Актуальні питання встановлення та припинення режиму окремого проживання подружжя в порядку окремого провадження *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 2. С.183-192

3.Лепех С. Інститут сепарації: проблеми застосування. *Право України*. 2017. №3. С. 130-136

4.Аблятіпова Н. А. Сепарація як крок до розірвання шлюбу *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 3. С. 1-8

5.Бориславська М. В. Деякі проблеми застосування режиму окремого проживання подружжя в Україні. *Університетські наукові записки*. 2015. № 2 (54). С. 69-79

6.Німак М. Процесуально-правова природа справ, що виникають із шлюбних *правовідносин Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2009. Вип. 49. С. 130-137

**Обушенко Н. М.,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ МЕТОД ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Якщо розглядати становлення трудового законодавства нашої держави, то важливим історичним періодом цього процесу є регулювання трудових відносин за часів Київської Русі (IX–XII століття). 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, які або мали чітко визначені часові межі, або втрачали свою чинність за умови 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 відпрацював кабалу (грошові кошти) за встановлений часовий період, то він виходив зі статусу найманого працівника та холопства. В іншому випадку – довічне перебування у владі господаря. У разі «повної праці» можливість виходу з холопства унеможлилювалася.

Таким чином, у період існування Київської Русі законодавче регулювання трудової діяльності працівників хоча формально й існувало, втім, реальних інструментів для захисту їх 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, яке утворювалося під впливом соціальних чинників – реалізації потреби найманих працівників визначити та захистити свої трудові права і знизити рівень експлуатації їх праці [1, 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. (відміна кріпацтва), після яких відбулось 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», яке формувалося у період з 1882-го по 1903 роки.

Початок ХХ ст. у сфері трудового законодавства України відзначився розширенням сфери впливу фабричного законодавства (розділ про найману

працю) на роботу працівників транспорту, підмайстрів та учнів. Значення цього законодавчого документу полягає у тому, що там уперше була здійснена систематизація норм регулювання найманої праці та визначено основні професійні терміни, які 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.), який 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.

Слід зауважити, що головна увага у Кодексі 1918 р. зосереджувалася на охороні праці, реалізація якої була покладена на інспекцію праці, технічну інспекцію представників санітарного нагляду; зокрема, це було здійснення контролю за точним дотриманням правових норм кодексу (декретів, інструкцій і розпоряджень), що регулюють питання охорони праці і здоров'я працюючих. 1922 р. було розроблено й ухвалено новий Кодекс законів про працю, який був покликаний посилити якість та ефективність захисту трудових прав працівників. У зв'язку з політичними змінами 1924 р. в Україні розпочалася посиленна централізація державного управління, яка потребувала підвищення рівня трудової дисципліни.

Наступний етап становлення трудового законодавства України припадає на 30-ті роки, які характеризуються домінуванням загальносоюзного законодавства над республіканським, де регулювання здійснюється шляхом використання союзних нормативних актів, а з іншого боку, – дублюванням республіканським законодавством 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. Нарахування заробітної плати визначалося професійною кваліфікацією робітника й фіксованими ставками або тарифними сітками; також було запроваджено такі основні формами оплати, як відрядна, почасова і преміальна [2, с. 102].

Чергові зміни у трудовому законодавстві України сталися з підписанням нової Конституції УРСР (1937 р.), де були встановлені нові положення організації праці. До них належали право кожного на працю та усунення за-

гальної трудової повинності. Останнє свідчило про усунення експлуаторських класів та експлуатації людини в державі. Однак варто зазначити, що ці положення були реалізовані лише на папері, а на практиці були відсутні. 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 їх реалізації і фактично, а з іншого – відсутність забезпечення цих норм (жорсткі умови праці та суворе дотримання трудової дисципліни). Останнє сприяло регресії професійної сфери держави й «витоку розуму» за кордон [3, с.14].

Із метою зміцнення трудової дисципліни 20 грудня 1938 р. згідно з Постановою РНК СРСР були створені трудові книжки, головна мета яких полягала в обліку робітників і службовців у всіх державних і кооперативних підприємствах, установах та організаціях. Трудові книжки містили основні відомості про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, вік, освіту і професію та загальні відмітки про його трудову діяльність (місце роботи, перехід з однієї установи до іншої та причини переходу, відзнаки та нагороди). Окремо зазначалася причина звільнення, яка співвідносилася з посиленням на статтю КЗпП (пункт), тобто мала відповідати певним положенням закону [4, с. 10].

Вагоме становлення та розвиток трудового законодавства України вплинув період Великої Вітчизняної війни, який активізував тенденції в бік погіршення становища працівників. 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» [5, с. 376]. Мобілізація була обов'язком для всього працездатного населення, ухилення від якого каралося суворо – притягненням до кримінальної відповідальності. Водночас пріоритетним завданням також залишалось посилення трудової дисципліни (подвійна відповідальність за самовільне звільнення робітників). Суворо каралися, особливо в умовах війни, прогули без поважних причин.

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, які не були реалізовані у воєнний період.

Наступний етап становлення сучасного трудового законодавства пов'язано з рішенням Президії Верховної Ради СРСР від 08.03.1956 про впровадження скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні

на дві години. З 1958 р. видано указ про встановлення семигодинного робочого дня, за яким функціонувала більша частина підприємств та установ. У цей період було встановлено тимчасове пом'якшення норм трудового законодавства [6, с. 42].

Узагальнюючи вищевикладений матеріал, можна зробити висновок, 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. Упровадження певних трудових норм (восьмигодинного робочого дня), введення обов'язкового медичного огляду тощо є основним базисом сучасного трудового законодавства України.

1. Дмитренко Ю. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. С. 11.
2. Пастухов В. П. Радянське трудове право. Київ : Радянська школа, 1989. 205 с.
3. Чанишева Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. № 9. С. 13–19.
4. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособ. Харьков : Консум, 2006. 400 с.
5. Музиченко П. П. Історія держави і права України : навч. посіб. 6-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2007. 560 с.
6. Абрамова О. В. Советское трудовое право. М.: Высшая школа, 1988. 420 с.

**Фокша Л. В.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО ПОБУДОВИ ЄДИНОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ**

Трансформаційні зміни економічної та політичної системи України в умовах європейської інтеграції об'єктивно передбачають суттєву перебудову управлінських функцій держави, в тому числі і контрольних.

Виключно важлива роль фінансового контролю в системі управління суспільними процесами обумовлена тією обставиною, що контролю піддається весь процес формування, розподілу, перерозподілу і використання публічних фінансів. Від того, наскільки ефективно та збалансовано здійснюються контрольні заходи в фінансово-бюджетній сфері, в значній мірі залежить забезпечення національних економічних інтересів держави, поліпшення керованості