

### Список використаних джерел:

1. Платон. Держава. К. : 2000. 355 с. URL : <http://litopys.org.ua/plato/plat.htm>.
2. Арістотель. Політика. К. : 2000. 239 с. URL : <http://litopys.org.ua/aristotle/arist.htm>.
3. Грицаєнко Л. Р. Інститут прокуратури в світовій історико-правовій ретроспективі. *Вісник прокуратури*. 2008. № 7. С. 116-123.
4. Козинець О. Г., Приходько В. О. Держава та право в ученні Ш. Л. Монтеск'є. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2020. С. 26-31. URL : [https://www.juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/1\\_2020/7.pdf](https://www.juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/1_2020/7.pdf).
5. Ситніченко Л. А. Філософія свободи Дж. Ролза: методологічні засади, межі та перспективи. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2021. № 1(173). С. 55-56.

**Богдан КОНДРАТЕНКО,**  
аспірант кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпровського державного  
університету внутрішніх справ

## ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудове право є важливою частиною правової системи, що регулює взаємини між працівниками та роботодавцями. Воно відображає економічні, соціальні та політичні зміни, що відбувалися в різні етапи історії. Розвиток трудового права тісно пов'язаний із трансформацією суспільних відносин, коли людина перестала бути лише частиною природних ресурсів і почала отримувати правовий захист у трудових відносинах. Цей процес триває і до сьогодні, адже трудове право постійно адаптується до нових соціально-економічних умов.

### 1. Ранній період: трудове право в стародавніх цивілізаціях

Одними з перших відомих правових актів, що регулювали працю, є закони Хаммурапі (XVIII ст. до н.е.). Вони визначали не тільки покарання за неякісну роботу, але й регулювали умови праці, в тому числі для рабів та найманих працівників. Закони Хаммурапі містять покарання для рабів і найманців, які порушували трудові обов'язки, зокрема відшкодування збитків за неякісно виконану роботу [1, с. 37]. Враховуючи контекст того часу, це був перший крок до формалізації трудових відносин.

У Стародавньому Єгипті правові норми також визначали умови праці, зокрема для робітників, що займалися будівництвом пірамід. Робітники отримували харчування та житло як частину компенсації за свою працю. Важливою рисою є те, що в цьому суспільстві праця вважалася соціальною необхідністю, а її результати були прямим виявом сили держави [2, с. 42].

У Стародавньому Римі трудові відносини регулювались через договори *locatio conductio* – договори підряду, які визначали права і обов'язки між роботодавцем та працівником. Це дозволяло оформлювати відносини щодо

виконання конкретної роботи за певну плату. Римське право стало основою для розвитку трудових відносин у подальших європейських правових системах [2, с. 56].

## 2. Середньовіччя: формування корпоративного регулювання

У середньовіччі в Європі існувала феодальна система, яка значною мірою обмежувала права селян і робітників. Однак в цей період розвивались цехи – організації ремісників, які виступали як своєрідні трудові союзи, що регулювали умови праці. Цехові статuti встановлювали правила для ремісників, контролюючи ціни, заробітки та процес навчання учнів (4, с. 120). Це стало першим етапом розвитку корпоративного трудового права, яке виникло як організаційна форма контролю за працею ремісників.

У середньовічній Англії вже в XIV столітті був прийнятий «Статут робітників» (1349 р.), який визначав максимальну кількість робочих годин для низькооплачуваних робітників, обмежуючи трудову експлуатацію після Великої Чорної смерті (1347-1351 рр.) [2, с. 63]. Цей акт свідчив про перші спроби держави втручатися у трудові відносини з метою регулювання умов праці.

## 3. Індустріальна революція: початок трудових реформ

Індустріальна революція XVIII–XIX століть змусила держави звернути увагу на проблеми умов роботи, оскільки зростання фабричної продуктивності призвело до посилення експлуатації робітників, зокрема дітей. Одним із перших законів, що намагався врегулювати умови праці, був «Закон про фабрики» (1833 р.) у Великій Британії, який обмежував тривалість робочого дня для жінок і дітей до 10 годин [3, с. 89].

У Німеччині під керівництвом канцлера Отто фон Бісмарка була розроблена система соціального страхування, що включала страхування від нещасних випадків на виробництві. Ці реформи стали основою для подальших трудових законів у Європі та стали зразком для інших країн. Законодавство Німеччини 1880-х років також започаткувало ідеї соціального захисту працівників, що стали основою для розвитку сучасних трудових прав [5, с. 134].

## 4. Трудове право в Україні

Трудове право в Україні розвивалось під впливом правових систем Російської імперії та Австрійської імперії. Після Жовтневої революції 1917 року та утворення СРСР трудові відносини в Україні почали регулюватись згідно з новими соціалістичними нормами. Одним з перших важливих документів став Кодекс законів про працю 1922 року, що встановив 8-годинний робочий день і зобов'язав роботодавців надавати робітникам оплачувану відпустку [1, с. 102].

У 1971 році був прийнятий новий Трудовий кодекс України, що закріпив права працівників на працю, на безпеку на робочому місці, а також правила звільнення та компенсації при припиненні трудових відносин. Проте хоча ці закони захищали права робітників, на практиці часто виникали випадки їх порушення, що вимагало подальших реформ.

Після здобуття незалежності Україна почала адаптувати своє трудове законодавство до міжнародних стандартів, зокрема до норм, встановлених Міжнародною організацією праці (МОП). Це включало прийняття законів, що гарантують права на безпеку праці, заборону дискримінації, рівну оплату за рівну працю і інші соціальні гарантії [6, с. 152].

#### **5. Міжнародне трудове право**

Міжнародне трудове право стало важливою частиною глобальної правової системи після створення Міжнародної організації праці (МОП) в 1919 році. МОП розробила численні конвенції, що встановлюють мінімальні стандарти праці, зокрема щодо робочих годин, оплати праці, соціального захисту працівників та безпеки на робочому місці. Наприклад, Конвенція № 87 МОП, яка гарантує свободу об'єднання і права на колективні переговори, стала основою для розвитку трудових прав в усьому світі [6, с. 152].

Історія трудового права свідчить про те, як змінювались відносини між працівниками і роботодавцями, від рабовласницьких і феодальних систем до сучасних демократичних держав, де трудові права стали важливою частиною соціальної політики. Протягом століть трудове законодавство розвивалося, відповідаючи на нові економічні та соціальні виклики. Сьогодні трудове право продовжує адаптуватися до нових реалій, таких як глобалізація, технологічні зміни та нові форми зайнятості.

#### **Список використаних джерел:**

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К. : Знання, 2008. С. 102.
2. Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології. К. : ТОВ «Академія», 2008. С. 42-63.
3. Пилипенко А. В. Основи трудового права. К. : ВД «Інтерпрес ЛТД», 2005. С. 56-89.
4. Венедиктов О. С. Правові засади трудових відносин у середньовічній Європі. К. : Юрінком Інтер, 2008. С. 120.
5. Гончаренко В. М. Історія трудового права. К. : ЦНЛ, 2022. С. 134.
6. Процевський В. М. Міжнародне трудове право: Основи теорії і практики. К. : Кондор, 2007. С. 152.

**Yevhen KONDRATIEV,**  
Postgraduate student at  
the Department of Civil,  
Labor and Government Law,  
Oles Honchar Dnipro National University

### **NOTARY ACTIVITIES IN PROVISION OF PUBLIC SERVICES (THEORETICAL AND LEGAL ASPECT)**

Clarification of issues related to the legal status of a notary will provide an opportunity to answer the question of whether a notary is a subject of authority, a representative of state power, and thus put a final point in the discussion on determining the judicial jurisdiction of cases related to the appeal of notarial actions or refusal to perform them, notarial acts.