

**Володимир КИЯН,**

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

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Сучасні умови в Україні, які охоплюють соціально-економічний і політичний виміри, а також зростання нових професій та підвищення трудової мобільності громадян ставлять перед законодавцем завдання пошуку нових підходів до регулювання трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Одним із можливих шляхів є перегляд та систематизація трудового законодавства. На сьогодні Україна є практично єдиною посткомуністичною країною, яка використовує Кодекс законів про працю, ухвалений ще в 1971 році. Навіть при внесенні численних поправок до цього нормативно-правового акта протягом п'ятдесяти років залишається чимала кількість прогалин, оскільки більшість його положень застаріли та не відповідають сучасним реаліям. Перед тим як перейти до конкретного аналізу шляхів вдосконалення трудового законодавства, важливо приділити увагу історії його становлення та розвитку. У цьому контексті варто згадати думку Н. М. Крестовської, яка правильно вказує, що проблема історичної періодизації не лише має академічне значення, але також може внести нові знання про історичні та історико-правові явища [1, с. 78].

Формування трудового законодавства України пов'язане з історією становлення країни, зокрема з періодом радянської історії. На початку існування СРСР був ухвалений перший Кодекс законів про працю у 1918 році. Цей Кодекс, головне, мав декларативний характер через відсутність ефективного контролю за його виконанням. Основним завданням Кодексу було вирішення питань «воєнного комунізму», коли трудові відносини регулювались загальними трудовими повинностями. Закінчення чинності цього Кодексу пов'язане зі змінами в економічній політиці держави і введенням Нової економічної політики (НЕП). Це призвело до обмеження приватної власності і відміни трудової повинності як форми регулювання трудових відносин. Основним механізмом регулювання трудових відносин стало укладення колективних договорів, заснованих на Законі «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати і

умови праці» від 02.07.1918 р. З другої половини ХІХ століття набуло поширення публічно-правове поняття обов'язків роботодавця, виконання яких не можна було уникнути шляхом угоди з працівником.

Кодекс законів про працю УСРР служив ефективним інструментом регулювання трудових відносин свого часу. З позиції викладу, Кодекс відзначався стислістю та лаконічністю, яка була підсилена узагальненою редакцією його статей, що утворювали комплекс норм, які загальним чином регулювали всі основні аспекти правовідносин, пов'язаних з використанням найманої праці.

У 1922 році був ухвалений новий Кодекс законів про працю, спрямований на підвищення якості та ефективності захисту трудових прав працівників. Внаслідок політичних змін у 1924 році в Україні розпочалася інтенсивна централізація державного управління, що вимагала підвищення рівня трудової дисципліни.

Наступний етап у становленні трудового законодавства України припав на 1930-ті роки, які характеризувалися переважанням загальносоюзного законодавства над республіканським. Регулювання здійснювалося шляхом використання союзних нормативних актів, а також дублюванням республіканським законодавством змісту загальносоюзних законодавчих актів. На початку 1930-х років був переглянутий та доповнений Кодекс законів про працю УСРР 1922 року. Зміни стосувались низки положень, таких як введення семигодинного робочого дня для робітників промисловості та транспорту, перехід підприємств на безперервний робочий тиждень, і впровадження системи «плаваючого вихідного дня» (отримання вихідного дня у різні дні тижня) тощо.

Нова Конституція УРСР (1937 р.) внесла зміни до трудового законодавства України, встановивши нові принципи організації праці, такі як право на працю та відміну загальної трудової повинності. Це свідчило про усунення експлуатації та класових відмінностей в державі. Проте ці принципи, незважаючи на їхню формальне існування, залишалися нереалізованими на практиці, адже відсутність їхнього дотримання відображалася в низці проблем, включно з масовими репресіями та порушеннями трудових та інших прав громадян.

Період між 1936 та 1938 роками визначався політичною нестабільністю держави. З одного боку, конституційні права громадян і законодавчі гарантії формально встановлювалися, але з іншого боку, відсутність забезпечення цих норм, таких як суворі умови праці та дотримання трудової дисципліни, призвело до регресії професійної сфери держави і «витоку розуму» за кордон [2, с. 3].

Наступний етап у становленні сучасного трудового законодавства

пов'язаний з рішенням Президії Верховної Ради СРСР від 08.03.1956 щодо скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні на дві години. Проте процес централізації державного механізму вплинув на централізацію законодавчої влади [3, с. 376]. Згідно із Законом від 01.02.1957 року, зміни в праві обмежили законотворчу самостійність радянських республік, визначивши на союзному рівні Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік, а на республіканському рівні – кодекси всіх галузей права.

На початку 1970-х років був ухвалений новий Кодекс законів про працю УРСР, який ґрунтувався на раніше випробуваних положеннях. Реформи законодавства вплинули на права робітників, визначаючи обов'язки роботодавців та працівників при укладанні трудового договору, який може бути усним чи письмовим. Трудовий договір став офіційним засвідченням прийому на роботу, незалежно від його оформлення.

У період «перебудови» (1985–1991 рр.) в Україні виникла потреба в змінах трудового законодавства, що призвело до нового порядку укладання колективних договорів та ліквідації обмежень. Були введені нові закони, такі як «Про власність у СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР».

Починаючи з 1991 р., коли Україна стала незалежною державою, в трудовому законодавстві було внесено понад 100 змін, спричинених переходом до ринкової економіки. Проте варто зауважити, що реальні механізми договірного регулювання праці в цей період не були належно реалізовані.

З урахуванням викладеного вище треба зазначити, що трудове законодавство України розвивалося нестабільно через складні зміни в історичних державотворчих процесах. Сучасне трудове законодавство визначається нестабільністю та суперечностями в економічній, політичній та соціальній сферах, що теж суттєво впливає на трудові відносини суб'єктів трудового права.

---

1. Крестовська Н. М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Одеська національна юридична академія, 2008. 367 с.

2. Beschastnyi Viktor, Shkliar Serhii, Fomenko Andrii, Nalyvaiko Larysa, Obushenko Natalia. 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* (Print ISSN: 1544-0036; Online ISSN:1544-0044). 2019. № 6. S. 1–6.

3. 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. Num. 26. S. 304-310.

4. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.