

*Погорелова О. С.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## ПРАВОВІ ІДЕЇ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ВІТЧИЗНЯНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ НА МЕЖІ ХІХ – ХХ СТОРІЧ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню правових ідей, які панували на теренах України на межі ХІХ – ХХ сторіч. Проаналізовано фундаментальні, системоутворюючі закономірності формування та розвитку фабричного законодавства, яке стало результатом неминучих змін у соціально-економічній сфері. Обґрунтовується, що науковці того часу були одноставні у думці про те, що право, виступаючи регулятором суспільних відносин, не може існувати за межами соціального життя людей. На основі аналізу стану розвитку правових ідей та діючого законодавства, що регулювало суспільно корисну працю на рубежі ХІХ – ХХ ст. на теренах України, зроблено висновки про основи формування законодавства про працю. Відстоюється думка, що у названий проміжок часу законодавству були відомі правові конструкції, які забезпечують правове регулювання несамоствійної праці, проте цей правовий інструментарій застосовувався для службовців, які працювали за призначенням уряду. Реалізація окремих правових інститутів в процесі регулювання суспільно корисної праці, як-от робочий час та час відпочинку, соціальне забезпечення у разі хвороби тощо, поширювалася на визначене коло осіб, які за своїм походженням та статтю наділялися такими правами на державній службі, в інших сферах реалізації особами своїх здібностей до праці такі правові інститути не застосовувалися. У статті наголошується, що правова доктрина того часу вже охоплювала правові ідеї свободи, зокрема свободи праці, честі, гідності, водночас ці суспільні блага поширювалися виключно на людей за їх походженням. Робітничий клас потерпав від дискримінації, і навіть деякі законні права трудящих порушувалися в угоду роботодавців та можновладців. Але свобода праці як історично обумовлена та системоутворююча закономірність розвитку суспільства не могла бути подолана державним примусом і фактично стала об'єктивною причиною формування і розвитку фабричного законодавства. Разом з тим розвиток правової науки в контексті соціального призначення права продовжував чинити тиск на владу і врешті-решт призвів до визнання права робочого класу на охорону і захист їхніх трудових прав. Стверджується, що еволюційний розвиток промислової Європи став наочним прикладом для реформування фабричного законодавства та виокремлення робочих договорів у самостійну групу договорів, що стало вихідним пунктом подальшого формування та розвитку трудового законодавства. Той факт, що робочі договори почали розглядатися в контексті поєднання соціальних та економічних складників праці дозволило надалі сформуватися трудовому праву як праву соціальному, де охорона і захист економічно слабшої сторони трудового договору є стрижнем усього правового регулювання праці.

**Ключові слова:** правові ідеї, свобода праці, трудові права, фабричне законодавство, захист трудових прав, законодавство про працю.

**Постановка проблеми.** Засвоєння накопиченого знання про відносини у сфері праці відкриває потенційні можливості для науково обґрунтованого реформування трудового законодавства, не порушуючи закономірності розвитку цих відносин. Формування законодавства про працю як еволюційний процес супроводжувалося розвитком правових ідей, які паралельно із розвитком суспільних відносин стали необхідними умовами для прийняття нормативних актів з питань регулювання несамоствійної праці. Водночас недосконалість сучасного трудового законодавства України та спроби його реформування все частіше породжують ідеї, які за своєю суттю спрямовані на звуження існуючих трудових прав працівників, відкидаючи соціальний аспект праці як суспільного блага. Ці ідеї здебільшого не відповідають духу трудового права, адже лібералізація трудового законодавства не відповідає доктрині трудового права як права соціального, як права, яке століттями формувало нормативні умови охорони і захисту трудових прав працівників. У контексті наведеного, на наше переконання, задля визначення необхідних ключових умов організації несамоствійної праці на підставі трудового договору необхідно повернутися до правових ідей та нормативних витоків, що стали основою для формування, укріплення і подальшого розвитку законодавства про працю.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Історично зумовлені процеси становлення та удосконалення законодавства про працю надають можливість виділити головні причини і наслідки застосування правового інструментарію для регулювання трудових відносин, і тому останнім часом вітчизняні науковці все частіше приділяють увагу дослідженню об'єктивних причин формування трудового права. Історичні аспекти розвитку трудового права постійно знаходяться у колі інтересів вітчизняних науковців, зокрема, вагомий внесок у формування правових ідей сучасності на основі аналізу історії розвитку трудового права зроблено такими науковцями, як В.С. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

**Метою статті** є виділення тих правових ідей, які історично зумовили необхідність правового регулювання несамоствійної праці.

**Виклад основного матеріалу.** Правове регулювання несамоствійної праці не може здійснюватися без розуміння сутності самої праці як прояву людського буття. «З юридичної точки зору працю можна розглядати в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні праця – це первинно-необхідна, суспільно-корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов'язана з реалізацією

унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку із цим правового регулювання. У вузькому розумінні, праця – це цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення її потреб і інтересів» [1, с. 65].

Тобто праця для людини є не лише результатом її розумових та фізичних здібностей, а й основним способом задоволення її потреб та інтересів. Існування людини в соціумі неможливе без колективної праці, завдяки якій створюються усі товари, роботи і послуги, необхідні для існування та нормальної життєдіяльності людей. Водночас людині притаманно створення духовних благ, які своєю чергою дозволяють їй збагнути ціннісну орієнтацію її життя, творчого пошуку та прагнення до добробуту. Ціннісна орієнтація людини та її соціальні установки забезпечують спільне співіснування людей, впорядковуючи їх відносини. Водночас праця як природна здібність людини, отримавши нормативне оформлення у трудових правовідносинах, потребує впорядкування не як процес механічний по створенню матеріальних і духовних благ, а як процес соціальний, що дозволяє людині самореалізуватися, досягаючи через свою працю економічного та соціального ефекту. Ми переконані у тому, що праця як об'єкт правового регулювання не може розглядатися за межами соціальної діяльності людини.

Говорячи про соціальну юриспруденцію, Ю.С. Гамбаров відстоював думку, що право є необхідним регулятором та упорядником соціального життя. Кому як не юристам досліджувати відносини між підприємцями та робітниками, причини виникнення між ними зіткнень та способи попередження або усунення цих зіткнень [2, с. 18]? Під час соціально-наукового вивчення права, як зазначає Б.А. Кістяківський, необхідно визнати здійснення права основним моментом для його пізнання, а відповідно до цього виходити з розгляду права у його втіленні у правовідносинах. Необхідно дивитися на те право, яке живе в народі та виражається у його поведінці, в його вчинках, в правочинах, а не на те право, яке встановлене в параграфах кодексів [3, с. 9]. Наведене свідчить, що на етапі зародження і формування трудових норм у суспільстві існували правові ідеї соціального призначення права як явища. Ці ідеї полягали не у простих закликах до упорядкування соціального життя, а у визначенні конкретних шляхів формування нормативних умов життя, зокрема через відображення у законодавстві природних закономірностей у стосунках між працівниками і роботодавцями. Соціальна юриспруденція у сегменті правового регулювання несамоїїсної праці дозволила юристам того часу збагнути та укріпити правову ідею необхідності мінімізувати антагонізм інтересів працівників і роботодавців за допомогою правових норм. Принциповим є те, що саме існуючі інтереси учасників відносин у сфері праці необхідно задовольнити за допомогою правових норм, а не навпаки – сформувати інтереси працівника і роботодавця відповідно до приписів законодавства.

М.М. Коркунов свого часу стверджував, що об'єктивне право складають норми, що визначають розмежування індивідуальних волевиявлень... Значення та сила права лише у тому,

що воно розуміється окремими особистостями як необхідний порядок суспільних відносин. Тому право виражає собою не об'єктивне підпорядкування особистості суспільству, а суб'єктивне уявлення самої особистості про належний порядок суспільних відносин... Право також є важливішою умовою суспільного прогресу. Зміст суспільного життя становить сукупність інтересів окремих особистостей, які становлять суспільство. Але ці інтереси є рухомими та змінними ... під впливом різних умов – політичних, економічних, релігійних – отримують у суспільстві перевагу то одні, то інші інтереси. Змінюються умови, підіймається хвиля суспільного настрою, і тоді разом з нею змінюються й інтереси. Право, розмежовуючи різні інтереси, що складають зміст суспільного життя, встановлює можливість такого роду явища [4, с. 226–229]. Не існує природного права, яке б не піддавалося змінам і яке б не залежало від умов часу та місця [5, с. 69]. Тобто право як результат соціально-економічного розвитку суспільства постійно потребує удосконалення, воно має змінюватися залежно від суспільно необхідних інтересів, які своєю чергою виступають проявом свідомості суспільства у визнанні благ, необхідних йому для удосконалення. Право як регулятор суспільних відносин має забезпечувати не визначення суспільного інтересу, а надавати цьому інтересу здатність бути реалізованим через суб'єктивне право кожного члена суспільства.

Г.Ф. Шершеневич стверджував, що суб'єктивне право – це влада реалізовувати свій інтерес, а тому інтерес є визначальним моментом. Інтерес припускає, що людина розуміє здатність блага задовольняти його потребу і тому задовольняє його цим шляхом. Індивідуальні інтереси від правового порядку далекі, норми об'єктивного права мають справу тільки з середньою оцінкою благ, тому що в іншому випадку вони були б не здатні розмежувати інтереси людей у суспільстві [6, с. 607]. Якщо взяти за основу наведене твердження і застосувати його до трудових відносин, то стає зрозумілим, що інтереси притаманні будь-якій людині незалежно від наявних здібностей до праці. Отже, через суспільно корисну працю людина може реалізувати свої індивідуальні інтереси задля забезпечення своїх потреб життєдіяльності, а ці індивідуальні інтереси формують колективний інтерес трудящих – власною працею забезпечити собі засоби до існування. На рубежі XIX – XX ст. прагнення людей до задоволення своїх потреб та інтересів у праці набуває нового забарвлення, що зумовлюється розвитком та укоріненням правових ідей свободи, які пронизували усі суспільне життя, зокрема і питання унормування трудових відносин робітників. Тобто трудящі вимагають захисту своїх трудових прав.

Значний внесок у розв'язання робочого питання було зроблено науковцями того часу, зокрема, їх правові ідеї були основою для формування фабричного законодавства. Так, Ю.С. Гамбаров, говорячи про правову ідею свободи, зазначає, що слово «свобода» у XVII ст. та XVIII ст. мало інше значення, ніж у XIX сторіччі. Свобода, з одного боку, розглядалась як свобода асоціацій та союзів, а вже у сьогоденні час, як пише автор, свобода розглядається з відповідним корегуванням – як абсолютна «свобода праці» і умова самовизначення особистості. Будь-яка свобода, регульована законом, є свободою в юридичному сенсі. Свобода як право входить у більш широку категорію прав, що об'єднують поняття «права особистості». Під цим останнім розуміється звичайне право кожного на захист

своєї фізичної та моральної особистості і таких нерозривно пов'язаних з нею особистих благ, як життя, здоров'я, свобода, честь тощо [7, с. 1, 74, 99].

Фактично укорінення правової ідеї «свободи праці» стало фундаментальною системоутворюючою причиною прийняття фабричного законодавства, яке поширювалося на державну та приватну сферу діяльності. Підтвердження цьому ми знаходимо у книзі першій «Про промисловість фабричну та заводську» Статуту Промисловості, де у ст. 5 закріплювалося, що право володіння закладу, в якому здійснюється фабрична і заводська промисловість, є двох родів: 1) казенне та 2) приватне [8, с. 749]. Тобто реалізація здібностей до праці унормовувалась і передбачала право вибору місця роботи, а умови особистого найму були сформульовані як загальні умови для казенних та приватних закладів промисловості.

Водночас, говорячи про формування фабричного законодавства, необхідно зазначити, що воно поширювалося на визначене коло осіб, а саме на робітників заводів, фабрик і мануфактур. Забезпечення діяльності держави здійснювалося на державній службі, де умови праці вже мали своє правове регулювання. Так, Статут про службу по визначенню уряду у ст. 1 закріплював, що під час прийняття на службу беруться до уваги: 1) стан особи або його походження; 2) вік; 3) рівень знань [9]. Сьогодні б ми назвали ці положення дискримінаційними, адже всупереч правовій ідеї свободи праці не кожен допускався до урядової роботи, і мова тут не про рівень освіченості, а про походження особи. Коментуючи положення ст. 1 Статуту про службу по визначенню уряду, О.О. Ейхельман зазначав, що вік, з якого приймали на службу, зазвичай становив 14 (16) років (13, якщо невизначеного старшого віку). Стан особи мав свідчити, що особа володіє усіма правами, а також враховувалося її підданство та, за окремими винятками, на службу приймали осіб чоловічої статі. Що ж до освіченості особи, то до уваги бралось закінчення курсів гімназій з відзнакою, духовних семінарій, наявність освіти у вищих навчальних закладах з правом на чин під час вступу на службу. Прийняття на службу «чиновників без чину» визначалося окремими положеннями [10, с. 77]. Отже, не всі особи мали рівні права, а жінки взагалі приймалися на державну службу як виняток. Водночас нерівне поводження з підданими, зокрема через їхню дискримінацію за походженням та за ознакою статі, свідчило, що прийняття фабричного законодавства задля регулювання трудових відносин роботодавців та робітників було вимушеним кроком, а не проявом гуманізму чи бажанням забезпечити реалізацію принципу свободи праці.

Для розуміння нормативних витоків фабричного законодавства зупинимося на окремих нормативних положеннях проходження служби в урядових установах. Так, у цих відносинах визнавалося право службовця на повагу до його честі та гідності, і з метою забезпечення цього права влада керівництва відносно підлеглих обмежувалась. У ст. 1197 Статуту про службу по визначенню уряду заборонялося застосовувати заохочення та стягнення «во зло». Прямо заборонялося жорстке та негідне ставлення до підлеглих, побиття та інші протиправні дії проти них. Притягнення до відповідальності та застосування покарань здійснювалося відповідно до встановленого порядку [9]. Названий нормативний акт регулював значне коло питань, пов'язаних з несенням служби в урядових установах. Водночас вже у той період законодавству був

відомий інститут робочого часу та часу відпочинку для службовців. І хоча у той період назви «час відпочинку» не було, законодавство оперувало поняттям «відпустка». Порядок надання відпусток регламентувався ст. ст. 1202-1223 Статуту про службу по визначенню уряду.

Принциповим для розуміння змісту відпустки службовця було те, що відпустка надавалася для вирішення хатніх справ та задля інших потреб. Строк відпустки зазвичай становив один місяць, але не більше чотирьох місяців (ст. 1202). Також законодавство визначало порядок вирішення питань у разі, якщо службовець не став до служби після закінчення відпустки. Такі факти іменувалися «прострочкою», водночас у ст. 1220 визначалися випадки, коли прострочка виходу з відпустки вважалась поважною, зокрема: 1) хвороба; 2) арешт; 3) перешкоджання у виході на службу від супротивника; 4) втрата розуму; 5) у разі настання лиха від вогню та води; 6) смерть батьків або управителя маєтком; 7) інші надзвичайні події, які керівництво визнає поважними. Відповідно до ст. 1221 Статуту про службу по визначенню уряду у разі хвороби службовця керівництво повинно було оглянути хворого через лікаря та відвідувати його у період хвороби. У ст. 1222 закріплювалося, що у разі божевілля службовця його лікування здійснювалося у казенних або громадських установах, і протягом одного року за ним зберігалось робоче місце (посада) та виплачувався оклад, який був йому встановлений до хвороби. У разі, якщо хвороба не відступала протягом одного року, такого службовця звільняли з посади або служби за загальними правилами [9].

Наведене свідчить, що для окремої категорії підданих законодавством встановлювались умови праці, що містили соціальне забезпечення. Визнавалося за службовцями і право на відпочинок через надання відпусток задля задоволення особистих потреб. Також у нормах права була регламентація поважних причин неявки на службу. А отже, правова модель проходження служби охоплювала і економічні, і соціальні, і правові аспекти суспільно корисної праці. Проте для робітників таких умов праці не надавалося.

Характеризуючи становище робітників на заводах, фабриках та мануфактурах на рубежі XIX – XX ст., І.Х. Озеров пише, що 3 червня 1889 року були видані загальні правила найму, що поширювалися на всю імперію, та «Особливі правила про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників». Аналізуючи секретну циркулярну політику держави з питань регулювання праці найманих робітників, І.Х. Озеров зазначав, що окремі циркулярні листи та інструкції в них зневажають елементарні права особистості. Хоча у нас і заперечується існування робочого питання, робочі рухи на фабриках наводили жах на вищі чини, які намагались драконівськими заходами придушити будь-які, навіть законні, угоди між трудящими. Аналізуючи стан робочого питання, ним було виділено ключові причини страйків робітників, а саме: штрафи, тривалість робочого часу, обшуки, зловживання фабричних адміністрацій, наймана поліція на фабриках, розмір платні та побутові умови, зокрема харчування. Загальні умови праці робітничого класу яскраво демонструє практика зміни цих умов. Зокрема, буває так, що умови праці на одній фабриці, а згодом і на інших, погіршуються після того, як найм на інші фабрики завершився, і робітникам нікуди подітися [11, с. 7, 33, 60, 78]. Такий стан речей повною мірою відповідає твердженню Г.Ф. Шершеневича, який писав: «...закони видаються

задля загального блага, оцінка цього загального блага залежить від поглядів тих, у чиїх руках законодавча влада, і важливо, щоб вона правильно була організована, щоб вона якомога точніше показувала погляди та потреби самого народу» [5, с. 70].

Так, враховуючи те, що робітничий клас сприймався владою як соціально нікчемна група осіб, то і нормативні умови їхньої праці не вирізнялися соціальною спрямованістю, і рід тут не в тім, що у той проміжок часу були не відомі правові інструменти реалізації соціального призначення права на працю, а у тім, що влада не вважала за суспільне благо право на захист трудових прав, честі та гідності робітничого люду. Намагаючись стримати бунти робітників, держава зробила спробу зняти соціальну напругу шляхом прийняття фабричних законів, де закріплювались умови особистого найму, охорони життя та здоров'я робітників, нормування робочого часу з його диференціацією для малолітніх, підлітків та жінок, організацію фабричного нагляду. Важливо, що відпусток для робітників фабричне законодавство не встановлювало [12]. Вдаючись до таких цивілізованих кроків, як прийняття законодавства у сфері праці, держава все ж таки не полишала спроб приборкання робітників силою.

Держава є монополістом примусу. Тільки органи державної влади наділені самостійним правом примусу. Приватні особи та інші громадські союзи допускаються до здійснення примусу лише тією мірою, якою це допускає держава, і під її контролем [4, с. 239]. Сукупність людей, що утворюють державу, являє собою не просту кількість осіб, що мешкають разом, а є організацією. Організація своєю чергою полягає у тому, що всі ці люди підпорядковані одній верховній владі, яка об'єднує їх разом, підпорядковуючи собі, зобов'язуючи до покірності [5, с. 19]. Саме державний примус на рубежі XIX – XX ст. був основним інструментом забезпечення розвитку промисловості, а правові ідеї свободи праці та повага до особистості були правом окремих привілейованих членів суспільства.

Досліджуючи проблеми удосконалення законодавства про найм праці, Л.С. Таль, проаналізував правову природу договорів між роботодавцями і робітниками, а саме: договору купівлі-продажу робочої сили, договору організаційного співробітництва (договір товариства). Він стверджував, що, залишаючи питання про придатність цих договорів як юридичних конструкцій до регулювання продажу праці, необхідно виходити з факту існування групи трудових правочинів, економічно та юридично відокремлених від договорів міні праці. Відмінною ознакою цієї групи – робочих договорів – є те, що ці договори органічно зв'язують особистісні елементи господарського цілого, виступаючи в обіг як соціальна одиниця і господарюючий суб'єкт [13, с. 13]. Науковець наполягає на тому, що економічні та юридичні складники договорів у сфері праці не здатні показати правову природу робочих договорів, адже ця група договорів повинна регулювати трудові відносини з акцентом на соціальний складник процесу виконання роботи.

Л.С. Таль також зазначав, що загальновідомим є факт, що регулювання особистого найму у цивільних кодексах XIX ст. є незадовільним. Він пише, що реальні результати реформи найму праці мають місце в Бельгії, Голландії та Швейцарії. Бельгійський закон 1900 р. являє собою спробу нормування робочого договору як соціальної категорії. Голландське законодавство 1907 р. розрізняє договори про виконання послуг

та робочий договір, у якому одна сторона, перебуваючи на службі у іншій стороні, зобов'язується працювати протягом визначеного часу за винагороду. У Швейцарії у зобов'язальному праві введено новели, зокрема самостійна глава про найм послуг, де закон наближений до практичного життя і за типом є регулятором трудових відносин. У Франції, Італії та Іспанії, зазначає Л.С. Таль, підготовлені відокремлені від цивільних кодексів проекти законів про робочі договори. Угорщина розробила проект цивільного уложення, в якому окремі положення пристосовані до трудових відносин. На підставі цього автор обґрунтовує вірне твердження про те, що вітчизняні законодавці повинні впровадити у життя правові форми, що відповідають сутності трудових відносин та соціальної справедливості, і для цього необхідно йти шляхом, яким йде більшість промислових держав Європи. [13, с. 26–29]. Наведене свідчить, що на теренах України формування законодавства про працю хоча і відбувалося під тиском правової ідеї свободи праці, все одно нормативні умови праці робітничого класу значно відставали від потреб сучасності і фактично приймалися задля збереження експлуатації робітничого класу.

**Висновки.** Проведений аналіз розвитку правових ідей та діючого законодавства, що регулювало суспільно корисну працю на рубежі XIX – XX ст. на теренах України, дозволяє стверджувати наступне:

– по-перше, у названий проміжок часу законодавству були відомі правові конструкції, які забезпечують правове регулювання несамостійної праці, проте цей правовий інструментарій застосовувався для службовців, які працювали за призначенням уряду. Реалізація окремих правових інститутів у процесі регулювання суспільно корисної праці, як-от робочий час та час відпочинку; соціальне забезпечення у разі хвороби тощо, поширювалася на визначене коло осіб, які за своїм походженням та статтю наділялися такими правами на державній службі, у інших сферах реалізації особами своїх здібностей до праці такі правові інститути не застосовувалися;

– по-друге, правова доктрина того часу вже охоплювала правові ідеї свободи, честі, гідності, водночас ці суспільні блага поширювалися виключно на людей за їх походженням. Робітничий клас потерпав від дискримінації, і навіть деякі законні права трудящих порушувалися в угоду роботодавців та можновладців. Але свобода праці як історично зумовлена системоутворююча закономірність розвитку суспільства не могла бути подолана державним примусом і фактично стала об'єктивною причиною формування і розвитку фабричного законодавства. Разом з тим розвиток правової науки в контексті соціального призначення права продовжував чинити тиск на владу і врешті-решт призвів до визнання права робочого класу на охорону і захист їхніх трудових прав;

– по-третє, еволюційний розвиток промислової Європи став наочним прикладом для реформування фабричного законодавства та виокремлення робочих договорів у самостійну групу договорів, що стало вихідним пунктом подальшого формування та розвитку трудового законодавства. Той факт, що робочі договори почали розглядатися в контексті поєднання соціальних та економічних складників праці, дозволив надалі сформуватися трудовому праву як праву соціальному, де охорона і захист економічно слабшої сторони трудового договору є стрижнем усього правового регулювання праці.

*Література:*

1. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 60–65.
2. Гамбаров Ю.С. Задачи современного правоведения. *Журнал Министерства юстиции*. 1907, янв. СПб. Сенатская тип., 1907. 34 с.
3. Кистяковский Б.А. Право как социальное явление. *Вопросы права*. Москва, 1911. Кн. VIII (4). С. 1–17.
4. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. 8-е изд. Санкт-Петербург : Изд. юрид. кн. магазина Н.К. Мартынова, 1908. 354 с.
5. Шершеневич Г. Ф. Общее учение о праве и государстве. Москва, Тип. Т-ва И. Д. Сытина, 1908. 159 с.
6. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. Москва : Изд-во Братъев Башмаковых, 1912. 805 с.
7. Гамбаров Ю. С. Свобода и ее гарантии: Популярные социально-юридические очерки. Санкт-Петербург : Тип. М.М. Стасюлевича, 1910. 288 с.
8. Свод Законов Российской Империи в 16 т. с доп. и прилож. изд. 3-е пересм. и доп. под ред. Ф. Волкова и Ю. Филипова. Т. 11. Санкт-Петербург : Изд. Тов. «Общественная польза», 1900. С. 749–774.
9. Устав о Службе по определению от правительства. Свод Законов Российской империи. Уставы о службе гражданской. СПб. Тип. Второго отделения собственной его Императорского величества Канцелярии. 1857. С. 3–752.
10. Эйхельман О.О. Обзор центральных и местных учреждений управления в России и устава о службе по определению от правительства. Киев : тип. Имп. Ун-та св. Владимира, 1890. VI, 83, [1] с.
11. Озеров И.Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы. Москва : Тип. Т-ва И.Д. Сытина, 1906. 324 с.
12. Фабричные законы : сб. законов, распоряжений и разъяснений по вопр. рус. фабрич. законодательства / сост. М. Балабанов. Петербург : Тип. В. Безобразова и К, 1909. 274 с.
13. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. Москва : Тип. Т-ва И. Н. Кушнерева и К°, 1912. 29 с.

**Pohorielova O. Legal ideas as a basis for the formation of domestic labor legislation at the turn of the XIX – XX centuries**

**Summary.** The article is devoted to the research of legal ideas that prevailed in Ukraine at the turn of the XIX – XX centuries. There is analyzed the fundamental, system-forming regularity of formation and development of factory legislation, which was the result of inevitable changes in the socio and economic

area. It is substantiated that scientists of that time were unanimous in the opinion that the law, acting as a regulator of social relations, cannot exist out of the social life. Based on the analysis of the state of development of legal ideas and current legislation that was regulating the socially useful work at the turn of the XIX – XX centuries in Ukraine allowed to draw conclusions about the basics of labor legislation. It is took a stand that during this period of legislation there were known the legal structures that provide legal regulation of non-self-employment, but this legal tool was used for employees to work as assigned by the government. The implementation of certain legal institutions in the process of regulating socially useful one such as: working hours and free time; social security in case of illness, etc. extended to a certain range of persons who by their origin and sex were endowed with such rights in the civil service, in other areas of realization of their abilities to work such legal institutions were not used. It is emphasized in the article that the legal doctrine of that time already covered the legal ideas of freedom, in particular freedom of labor, honor, dignity, at the same time, these public goods extended exclusively to people by their origin. The working class suffered from discrimination, and even some legal rights of workers were violated in the agreement of employers and authorities. However, freedom of labor as a historically determined system-forming regularity of society; development could not be overcome by state coercion, and in fact, became the objective reason for the formation and development of factory legislation. However, the development of legal science in the context of the social purpose of law continued to pressure on the government and eventually led to the recognition of the right of the working class to protect and defend their labor rights. It is argued that the evolutionary development of industrial Europe became a clear example of the reform of factory legislation and the selection of labor contracts into an independent group of contracts, which became the starting point for the further formation and development of labor law. The fact that employment contracts began to be considered in the context of combining social and economic components of work has further formed labor law as a social law, where the protection and protection of the economically weaker side of the employment contract is the core of all legal regulation.

**Key words:** legal ideas, freedom of labor, labor rights, factory legislation, protection of labor rights, labor legislation.