

Гончаров Г. Ю.,
здобувач

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Анотація. У статті проведено історико-правове дослідження процесу становлення й розвитку інституту дисципліни праці у вітчизняному трудовому праві, визначено періодизацію історичного розвитку правового регулювання відносин з дисципліни праці у динаміці.

Ключові слова: дисципліна праці, історичний розвиток, адміністративний примус.

Постановка проблеми. Умовою будь-якої колективної праці незалежно від галузевої спрямованості, правової форми організації та соціально-економічних відносин у суспільстві, де вона відбувається, є трудова дисципліна. На сучасному етапі, у період інтеграції України до Європейського Союзу, законодавство з питань дисципліни праці потребує перегляду попередніх підходів до розуміння її юридичної природи та сутності, питань щодо її належної організації на правовому рівні. Крім того, на сьогодні ведеться активна діяльність з розробки нового Трудового кодексу України. У цьому аспекті особливу увагу привертає дослідження інституту дисципліни праці в історико-правовому аспекті, адже позитивний досвід минулих років належно мірою знайшов своє відображення в сучасному трудовому законодавстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Безумовно, інститут дисципліни праці є одним із фундаментальних у трудовому праві. Аналізом історичних процесів його становлення й розвитку займалися О.М. Волкова, С.А. Иванов, І.Я. Кисельов, І.В. Лазор, А.М. Лушников, П.Д. Пилипенко, Л.С. Таль, Н.М. Хуторян та інші.

Метою статті є проведення історико-правового дослідження становлення й розвитку інституту дисципліни праці у вітчизняному трудовому праві, визначення періодизації історичного розвитку правового регулювання відносин з дисципліни праці їх у динаміці.

Становлення інституту дисципліни праці нерозривно пов'язане з формуванням трудового права як самостійної правової галузі в системі вітчизняного права і бере свій початок із середини XIX століття. До того часу в Україні питання дисципліни праці (в її сучасному розумінні) або зовсім не вирішувались, оскільки така проблема не стояла, або вирішувалися у межах інституту кріпацтва. Наймана праця того часу не була об'єктом уваги державної влади. Однак з часом, у зв'язку з бурхливим розвитком підприємницької діяльності та промислового виробництва, трудові відносини потребували регламентації з боку держави. Так, з 1882 по 1903 рр. було послідовно прийнято низку нормативно-правових актів, які отримали назву «фабрично-заводського законодавства».

Першою спробою правової регламентації відносин трудової дисципліни праці став Закон від 3 червня 1886 р. «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів та робітників» [1, с. 17]. Професор І.Я. Кисельов визначав, що цей Закон був зведеним комплексним актом, який включав безліч правил, що належать до різних інститутів фабрично-трудоного законодавства, зокрема, внутрішнього тру-

дового розпорядку і дисципліни праці, регламентації штрафів, відповідальності працівників за самовільну відмову від роботи до закінчення терміну найму, відповідальності наймачів за порушення закону [2, с. 7].

Згодом, 3 червня 1903 р. прийнято Зведення Законів Російської імперії, унаслідок чого правове регулювання праці робітників було кодифіковане на окремі галузі виробництва. Також були прийняті Статут про промисловість, Гірничий статут та інші нормативні акти.

У 1913 році всі нормативні акти, за допомогою яких здійснювалось регулювання праці робітників промисловості, були об'єднані у Статут про промислову працю [3, с. 213]. С.О. Иванов визначав його як законодавчий акт, що регламентує різні сфери трудових відносин і відзначав, що він містив ряд понять і норм, які не тільки увійшли до Кодексів 1918 і 1922 рр., а й дійшли до наших днів [4, с. 37]. У Статуті містився перелік підстав для розірвання трудового договору роботодавцем або працівником, а також встановлювався двотижневий термін взаємного попередження про звільнення. Проте дія Статуту не поширювалось на всі відносини з найманої праці. Регулювання праці окремих категорій працюючих здійснювалось на основі інших актів (Статуту шляхів сполучення та Положенням про наймання на сільські роботи тощо).

Отже, трудові відносини на виробництві того часу регулювались цивільним правом поряд з відносинами особистого найму послуг, незважаючи на існування законодавства про промислову працю. Трудове право ще не виділялась як окрема галузь права. Саме тому говорити і про інститут дисципліни праці в сучасному розумінні ми не можемо. Але Статут про промислову працю став важливим кроком на шляху виділення трудового права як окремої галузі у майбутньому. Він діяв аж до революції 1917 р.

Революція 1917 р. суттєво змінила політичну ситуацію в Україні. Національно-демократична революція супроводжувалась національним відродженням для України, визнанням державної статусу України, проголошенням її автономії та державної незалежності. Так, 10 грудня 1918 р. було прийнято перший Кодекс законів про працю РРФСР, який узагальнював невеликий законодавчий та практичний досвід у сфері регулювання трудових відносин, накопичений за перший рік існування Радянської влади. Саме КЗП РРФСР 1918 р. вперше у світі проголосив трудове право самостійною галуззю права. Інші країни світу виділили трудове право як самостійну галузь, переважно, після Другої світової війни.

Кодексом законів про працю були закріплені принципи організації праці соціалізму: загальний обов'язок працювати та право на працю, право на оплату праці, обов'язок дотримуватись дисципліни праці й законодавства про працю, право на відпочинок й матеріальне забезпечення тощо [5]. Його основною особливістю стала обов'язкова трудова повинність усіх громадян соціалістичної Росії. Окремо інститут дисципліни праці не згадувався, норми, які його регламентували, містилися розділ VIII, що передбачав вимоги «Про забезпечення належної про-

дуктивності праці». Відповідний розділ встановлював норми виробітку і правила, за яких необхідно було їх виконувати, що, по суті, можна розуміти як норми, котрі посередньо встановлюють дисципліну праці.

В умовах військового часу приймаються Декрет РНК РРФСР «Про проведення трудової повинності», який визначив порядок її проведення, і Декрет РРФСР «Про порядок повселюдної трудової повинності» [6]. Відповідно до цих документів, допускалися масові трудові мобілізації й перерозподіл робочої сили частин Червоної Армії та Флоту. Значно розширювалось коло дисциплінарних стягнень. Специфіка умов військового часу зумовлювала використання і революційних трибуналів у боротьбі з порушеннями дисципліни праці. Революційні трибунали мали право навіть без достатньої доказової бази ув'язнити людину за ухилення від роботи в табір на строк до п'яти років [7]. За деякі проступки цього періоду передбачалась навіть так звана «вища міра покарання», тобто розстріл.

На початку 1922 р. стало зрозумілим, що утопічні ідеї більшовиків про перемогу світової пролетарської революції в реальному житті зазнали повного краху. Нова економічна політика внесла у трудове право суттєві зміни, які можна звести до трьох основних положень: скасування трудової повинності, заміна регламентації нормування праці та відродження договірних засад. Принцип залучення до праці кожного громадянина на підставі трудової повинності був замінений принципом договірної угоди між робітниками (службовцями) з одного боку і адміністрацією підприємства (закладу) з другого. Таким чином, основною організаційно-правовою формою залучення до праці робітників та службовців стають договірні угоди.

15 листопада 1922 р. прийнято новий Кодекс законів про працю, однак, і в ньому законодавцем не було передбачено спеціального розділу конкретно присвяченого регламентації дисципліни праці. Питання впливу на порушників трудової дисципліни розглядалися в окремих розділах і мали одну каральну санкцію – звільнення з роботи. Жодні заходи виховного впливу навіть і не згадувались. Положення розділу VI КЗпП 1922 р. передбачали видання додаткових законів або підзаконних актів, які могли визначати правила внутрішнього розпорядку на підприємствах конкретної галузі. Так, на підприємствах приймалися правила внутрішнього трудового розпорядку, що закріплювали заходи дисциплінарного впливу на працівника і зводились у єдиний нормативний акт – табель стягнень.

Подальший розвиток трудового законодавства довоєнного періоду продовжував здійснюватися шляхом прийняття постанов РНК СРСР з питань праці. Більшість цих постанов стосувалися питань дисципліни праці, упорядкування обліку робітників і контролю за ними. Так, Постановою РНК СРСР від 20 грудня 1938 р. «Про ведення трудових книжок» були запроваджені трудові книжки на кожного робітника [8].

Поступово зменшувалась і рівень гарантій. Принцип договірного регулювання трудових відносин перетворювався на принцип абсолютного централізованого планування. Питання дисципліни праці та внутрішнього розпорядку мали жорстку регламентацію у вигляді законів і підзаконних актів, відомчих наказів, інструкцій і рішень локального характеру. Як слушно зазначила А.Е Семенова, дисципліна праці не сприймалась як окремий інститут трудового права, а була невід'ємною складовою змагального руху, природною необхідністю виробничого процесу, основою на свідомості трудящих [9, с. 94].

Із початком Другої світової війни регулювання трудової дисципліни набуло найбільш жорстокого характеру. Влада знову ввела трудові мобілізації та трудову повинність. Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу ро-

бітників та службовців на період війни» від 26 червня 1941 р. вводилися обов'язкові неоплачувані надурочні роботи до трьох годин на день [10, с. 50]. Цей нормативний акт фактично знищив трудовий договір як форму угоди про працю (Указ діяв протягом тривалого часу і був скасований лише у 1956 р.). Поряд із заохоченням добросовісних працівників, за ряд порушень трудової дисципліни, крім дисциплінарної відповідальності, застосовувалась кримінальна. Працівники мілітаризованих галузей вважалися військовослужбовцями, і за порушення дисципліни праці притягувалися до Військового трибуналу.

Поступово регулювання дисципліни праці опинилося в залежності від статутів, які запроваджувалися у межах компетенції того чи іншого наркомату шляхом внутрішньовідомчої нормотворчої діяльності. Із закінченням війни перехід до мирної праці надав можливість відмовитись від «військових методів» правового регулювання, але трудова дисципліна ще регулювалась тоталітарними методами «Сталінського» режиму.

Після смерті І.В. Сталіна розпочався цілком новий етап розвитку радянської держави, який характеризувався поступовою лібералізацією радянського режиму, радянської державної та громадянської систем, у тому числі й у галузі трудового законодавства, яке поступово набувало демократичного характеру. Законодавство про дисципліну праці повоєнного періоду й економічних реформ 70–90 рр. пов'язувалось насамперед з політикою Комуністичної партії в той або інший період, а також з діяльністю лідерів КПРС, кожен з яких провадив власну політику у сфері праці.

Так, на початку Хрущовської «відлиги» (1953–1964 рр.) формально єдиним головним джерелом трудового права залишається КЗпП 1922 р. Але він здійснював регулювання діяльності тільки працівників суду і прокуратури. Отже, реформування законодавства про дисципліну праці знову базувалося на підзаконних нормативно-правових актах, які приймалися, як правило, спільними постановами ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР.

У цей період було прийнято ряд нормативно-правових актів, які внесли суттєві демократичні зміни в інститут правового регулювання дисципліни праці. Зокрема, це стосувалося правового статусу профспілок, участі працівників в управлінні виробництвом, що надалі сприяло покращенню діяльності підприємств у цілому. Дисципліна праці все більше підтримувалась методами переконання, заходами заохочення. Спостерігалась певна децентралізація трудових правовідносин, яка знаходить свій прояв у пом'якшенні дисциплінарної відповідальності.

З 1965 по 1984 рр. на чолі країни стояв Л.І. Брежнєв. Період його правління отримав назву «застій» і характеризувався переходом на нові методи господарювання, розширенням прав підприємств і підвищенням ролі трудового колективу, впровадженням демократії й самоуправління на виробництві. Наприклад, 15 липня 1970 р. Верховна Рада СРСР прийняла закон «Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю», який став першим в історії СРСР єдиним загальносоюзним законом про працю, який об'єднав усі основні норми, що регулюють працю робітників і службовців. Він став правовою базою для прийняття у 1971 р. нового Кодексу законів про працю УРСР [11]. У новому Кодексі інституту дисципліни праці вперше присвячено окремий розділ «Трудова дисципліна». КЗпП 1971 р. закріпив заходи дисциплінарних стягнень, до яких належали такі: зауваження; догана; сувора догана; переведення на нижче оплачувану роботу на строк до трьох місяців або переміщення на нижчу посаду на той же строк; звільнення. Водночас законодавець передбачив можливість розширення

переліку дисциплінарних стягнень шляхом закріплення їх у спеціальному законодавстві про дисциплінарну відповідальність (наприклад, у статутах про дисципліну).

У 70-х рр. активно розпочався процес приведення нормативних актів підзаконного рівня відповідно до положень чинного на той час КЗпП. Були прийняті «Положення про порядок розгляду трудових спорів» від 20 травня 1974 р. [12], «Положення про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки» від 27 вересня 1971 р. [13], «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій» від 29 вересня 1972 р. [14] та ін. Оновлене трудове законодавство закріплювало новації, що були встановлені Основами законодавства про працю 1970 р.

7 жовтня 1977 р. була прийнята нова Конституція СРСР [15], яка значно розширила право на працю порівняно з попередньою Конституцією. Встановлювалось не тільки право на отримання гарантованої роботи з оплатою праці, а й право на заробітну плату не нижче встановленого державою мінімального розміру, право на вибір професії, роду занять, професійної підготовки, освіти. Обов'язок працювати в Конституції був закріплений таким чином, щоб запобігти звинуваченням світової громадськості в конституційному закріпленні примусовості праці.

Наступний етап проходив у межах політики періоду «перебудови» (1985–1991 рр.), яка була схвалена XXVII з'їздом КПРС у лютому 1986 р. Новий поворот у політиці взяв курс на перехід до ринкових відносин, на розвиток демократії в усіх галузях суспільного життя. У цей час були прийняті останні в радянській історії Закони СРСР про працю, спрямовані на вирішення надзвичайно гострих проблем у галузі трудових відносин. Крім того, розпочався процес демократизації трудового права, реформування законодавства відповідно до вимог ринкової економіки, що супроводжувався виключенням застарілих норм і положень.

Не залишився без уваги також інститут трудової дисципліни. Новації були запроваджені шляхом прийняття Основ законодавства Союзу РСР і республік про зайнятість населення від 15 січня 1991 р. Було проголошено свободу праці та право на добровільну незайнятість, забороняли адміністративний примус до праці, навіть давали право громадянам на професійну діяльність за кордоном. У 1991 р. були внесені останні поправки й доповнення до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, які стосувалися порядку звільнення працівників, видів дисциплінарних стягнень, порядку вирішення індивідуальних трудових спорів. Більшість цих змін і поправок до Основ, прийнятих у цей час, були пізніше внесені до КЗпП України у вигляді спеціальних законів про внесення відповідних змін і зберігають свою чинність до сьогодні.

Вищевикладений матеріал дає змогу зробити таку періодизацію історичного розвитку інституту трудової дисципліни: 1) «Період фабрично-заводського законодавства» (1886–1917 рр.); 2) «Післяреволюційний період» (1917–1922 рр.); 3) «Довоєнний період» (від прийняття КЗпП 1922 р. до початку Другої світової війни); 4) «Період Другої світової війни» (1939–1945 рр.); 5) «Післявоєнний період Сталінського режиму» (1945–1953 рр.); 6) Період Хрущовської «відлиги» (1953–1964 рр.); 7) Брежнєвський «застій» (1965–1984 рр.); 8) Період «перебудови» (1985–1991 рр.).

Висновки. Отже, становлення інституту дисципліни праці відбувалось переважно в рамках комуністичної ідеології, будучи інструментом її забезпечення. Революційні події 20-х років, Друга світова війна, тоталітарний «Сталінський» режим здійснили суттєвий вплив на регулювання трудових правовідносин, прискорили розвиток вітчизняного інституту дисципліни праці. Деякі нормативні акти з регулювання трудової дисципліни того часу дійшли й до наших часів. Наприклад, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку прийняті ще за радянських часів діють і сьогодні.

Література:

1. Лаппо-Данилевский А. Собрание и свод законов Российской империи, составленные в царствование императрицы Екатерины II / А. Лаппо-Данилевский. – СПб., 1898. – 144 с.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – 384 с.
3. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями: Свод законов Российской империи (серия историческое законодательство). Т. XI. Ч. 2. / Сост. В.В. Громан. – СПб., 1999. – 630 с.
4. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность / С.А. Иванов // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 24-28.
5. Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – М., 1918. – № 87–88.
6. Собрание Указаний 1920. – № 8. – Ст. 49.
7. Собрание Указаний 1920. – № 22–23. – Ст. 115.
8. Собрание Постановлений СССР. – 1938. – № 58. – Ст. 329.
9. Семёнова А.Е. Современные проблемы трудового права / А.Е. Семёнова // Советское государство и революция права. – 1930. – № 8–9. – С. 94–98.
10. Законодавство про працю / Зб. найважливіших законів, указів і постанов. – К., 1946. – 79 с.
11. Кодекс Законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // Ведомости Верховного Совета УССР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
12. Положення про порядок розгляду трудових спорів від 20 травня 1974 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 22. – Ст. 325.
13. Положення про права фабричного, заводського, місцевого комітету професійної спілки від 27 вересня 1971 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1971. – № 39. – Ст. 382.
14. Бюллетень государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. – 1972. – № 12.
15. Конституція Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 7 жовтня 1977 р. – К.: Політвидав, 1977.

Гончаров Г. Ю. История становления и развития института дисциплины труда

Аннотация. В статье проведено историко-правовое исследование процесса становления и развития института дисциплины труда в отечественном трудовом праве, определено периодизацию исторического развития правового регулирования отношений по дисциплине труда в динамике.

Ключевые слова: дисциплина труда, историческое развитие, административное принуждение.

Goncharov G. History of formation and development of the institution of labor discipline

Summary. This article presents the historical and legal study of the development of the Institute labor discipline in the national labor law, defined periods of historical development of legal regulation of relations with labor discipline in their dynamics.

Key words: labor discipline, historical development, administrative coercion.