

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-3829-7589

*Жернаков Володимир Володимирович,  
професор кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого,  
кандидат юридичних наук, професор*

## **РОЗВИТОК ТЕОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА: ІСТОРИЧНИЙ ТА МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТИ**

Правове регулювання праці на вітчизняних теренах має своїми ви-токами першу половину 19-го століття, коли було видано декілька нор-мативних актів із обмеження тривалості робочого часу, правових форм закріплення осіб за підприємствами, впровадження найму праці тощо. Із розвитком законодавства та аналізу потреб у правовому регулюванні від-носин у сфері праці почало формуватися наукове бачення проблем, що виникали у цьому складному процесі.

Зазвичай зародження трудового права як галузі наукових знань пов'я-зують із впливом, у першу чергу, дисертаційних та монографічних робіт Л.С. Таля [1].

Між тим, ця загальновизнана позиція потребує уточнення: поряд з глибокими й змістовними науковими працями Л.С. Таля слід від-значити роботи фахівців-практиків, які суміщували роботу із науко-вою діяльністю, та яких не можна віднести до «чистих трудовиків» (М.Х. Бунге, Л.Я. Еліассон, В. Зомбарт, В.П. Литвинов-Фалінський, Ф.Г. Тернер, Л. Тихомиров, Р.А. Тютримова, І.І. Янжул та багато ін-ших). Крім того, не можна залишити поза увагою величезний внесок у розбудову теорії праці, зроблений В.Г. Яроцьким. За вірним висновком А.М. Лушнікова, В.Г. Яроцький аргументовано довів, що наймана пра-ця не може бути предметом господарського обороту. Його аргумента-ція може бути визнана обґрунтованою навіть в умовах сучасності [2, С. 281-291].

На початку нового століття з'явилися перші дослідження наслідків організації праці у промисловості. Наприклад, В. Зомбарт дійшов звер-нув увагу на те, що розподіл праці не тільки зумовлює її спеціалізацію й

підвищує продуктивність, але й створює можливість експлуатації праці неповнолітніх, жінок і т.д. [3, с. 46].

У роботі І.С. Войтинського 1911 року можна знайти примітний висновок із аналізу статті 145 Статуту промислового: від відрахувань із заробітної плати за час прогулу робітник звільняється у ряді випадків, у тому числі якщо неявка робітника відбулася внаслідок позбавлення його волі [4, с. 39]. Тобто, у законодавстві середини 19-го століття вже містилася норма, яку на початку 20-го століття вважали принциповим положенням: юридичний факт прогулу як правопорушення за цих обставин відсутній, оскільки у його складі немає суб'єктивної сторони. Та чомусь ця вірна правова конструкція, методологічне значення якої не втрачено й на сьогодні, пройшла повз увагу Пленуму Верховного Суду України, який у постанові № 9 від 6.11.1992 р. визнав прогулом знаходження працівника у медвитверезнику.

На зростанні ролі держави у регулюванні питань праці зосередився Л. Тихомиров. На його думку, у протиріччя із старими ліберальними ідеями, держава втручається у всі сторони трудових відносин, а тому регулює більшою чи меншою мірою робочий час неповнолітніх, жінок та деякою мірою і дорослих; робить обов'язковим святковий відпочинок; встановлює правила захисту робітників від небезпек при роботі, дотримання санітарних умов, правила видачі заробітної плати; захищає робітників від зловживання штрафами; забезпечує долю робітників через державне страхування від хвороби, каліцтва, інвалідності та старості (зароджується навіть страхування від безробіття); визначає норми громадських організацій робітників та підприємців та ін. Привертає увагу аналітичний висновок Л. Тихомирова, який застеріг від такого надмірного втручання. На його переконання, свобода особи у праці та свобода самих угод є необхідною умовою прогресу у трудових відносинах, у розвитку виробництва і у розвитку особистої енергії [5, с. 156-158]. Уявляється, у сучасних наукових дискусіях з приводу формування засад розвитку трудового права цей аргумент має бути проаналізовано.

Врешті решт, слід згадати й цікаву наукову працю професора Харківського університету (а згодом, і Харківського інституту народного господарства) О.А. Раєвського [6], у якій було здійснено не тільки аналіз розвитку законодавства країн Європи щодо працевлаштування, але й теоретично обґрунтовано необхідність створення ефективної системи забезпечення роботою нужденних як напряму державної діяльності. Зо-

крема, спираючись на законодавство (починаючи з актів 17-го сторіччя) і практику Франції, нормативні акти (від 1535-36 р.р. й далі) і їх реалізацію в Англії, укази 1701 та 1708 років та подальше акти у Німеччині, О.А. Раєвський зробив висновок щодо змін у підходах провідних держав Європи до соціальної політики. Відповідні реформи пропонувалися він пропонував й на вітчизняних теренах: слід не віддавати пріоритет «трудовій допомозі» як засобу підтримки безробітних, а всебічно розвивати працевлаштування як системну діяльність. Цікаво, що він одним із перших серед науковців зробив порівняння між такими категоріями, як право на працю, право на існування, право на допомогу [6, с.52-53].

Бурхливий розвиток законодавства у ті часи зумовив необхідність просвітницької діяльності у правовій сфері й видання довідникової літератури, що містила відповідний нормативний матеріал [7].

Паралельно з аналізом питань організації праці та її правового супроводу досліджувалися проблеми положення робочого класу та його захисту, що створили підґрунтя створення законодавства про соціальне забезпечення. Серед перших науковців у цій сфері були В.Г. Яроцький [8], П.І. Георгіївський [9], А.М. Горовцев [10], А.М. Нолькен [11].

Після подій 1917 р. наукові дослідження активізувалися з прийняттям нових трудових кодексів 1922 року. З'явилися цікаві роботи, у яких містилися не тільки коментарі до нового законодавства, а й теоретичні узагальнення, що не втратили свого методологічного значення навіть на сьогодні.

Наприклад, Ф.Р. Дунаєвський, аналізуючи сутність професійного добору, у його соціальному значенні виокремив два підходи до визначення професії, що відображають дві протилежні соціальні позиції: позицію індивіда і позицію суспільства. Вони втілюють епоху збирання соціальної єдності та епоху зібраної соціальної єдності. Надалі він назвав три основні труднощі на шляху здійснення професійного підбору (технічна, соціальна й біологічна) і запропонував шляхи їх вирішення [12, с. 11].

У свою чергу, С. Глікин доволі сміливо для тих часів заявив, що норма статті 44 КЗпП 1922 р. «перехід установи, підприємства або господарства від одного відомства чи власника до іншого не припиняє дію трудового договору» є прикладом примусового укладення договору, який зводить нанівець договірну свободу. Радянський трудовий договір представляє собою суттєво ущерблену правову форму, є відхиленням від класики договірного регулювання, але вимушеним. Методологічно важливим є його

висновок: реалії слід враховувати. Під такою реалією він дипломатично розумів комуністичне гасло про поступове відмирання права на шляху до розгорнутого будівництва соціалізму [13, с. 23].

Про можливість існування «третього» варіанту договору про працю у 1927 році розмірковував В. М. Догадов. На підставі аналізу швейцарського кодексу зобов'язального права 1912 р., позицій В. Ендемана щодо можливості відходу від традиційних правових форм та Ф. Лотмара з приводу корінного перегляду поняття трудового договору він дійшов висновку про необхідність виділення, поряд з договором підряду і з трудовим договором, особливого договірної типу. Він має охопити змішані проміжні категорії праці, що не вкладаються у звичайні шаблони трудових чи підрядних відносин [14, с. 139]. Як на мене, ця позиція може стати на нагоді у сучасних наукових дискусіях з приводу перспектив правового регулювання новітніх форм організації праці.

У межах цієї публікації неможливо зробити навіть короткий нарис розвитку науки трудового права з відповідними посиланнями на роботи дослідників. Більш детально їх здобутки аналізуються у спеціальних виданнях, підготовлених А.М. Лушніковим [2], Є.Б. Хохловим [15], І.Д. Копайгорою [16], В.І. Богданом [17] та іншими вченими.

Уявляється, цікавим моментом у розвитку науки трудового права є тематика наукових досліджень, що ставала панівною у певні періоди розвитку галузі. Якщо у першій третині 20-го століття вона охоплювала в основному проблеми трудового договору, то у середині та другій половині століття основні теоретичні зусилля закономірно були зосереджені на феномені трудового правовідношення.

Закладену Л.С. Талем теорію трудового правовідношення розвивали у загальновідомих монографічних дослідженнях М.Г. Александров (1948 р.), М.П. Карпушин (1958 р.), Л.Я. Гінцбург (1977 р.), Р.З. Лівшиць (1978 р.), В.І. Попов (1983 р.), А.Р. Мацюк (1984 р.) та інші науковці. Відносини у сфері праці є предметом докторських дисертацій сучасного періоду Пилипенка П.Д. (2001 р.), Чанишевої Г.І. (2002 р.), С.В. Венедіктова (2011 р.), Мельника К.Ю. (2011) й інших фахівців.

Звичайно, не пройшла ця проблема і повз увагу О.І. Процевського, який у монографії «Метод правового регулювання трудових відносин» 1972 року зробив якісний прорив у теорії трудового права, виокремивши у сфері праці первинні трудові правовідносини та похідні від них (заохочувальні й охоронні) [18]. Як відомо, така концепція знайшла як пал-

ких прихильників, так і опонентів, зумовивши дискусію про широке та вузьке розуміння трудового правовідношення. Вона не могла не привести О.І. Процевського до аналізу більш широкої за змістом наукової категорії – предмета трудового права, якій було присвячено монографію «Предмет радянського трудового права» 1979 року [19]. Він переконливо довів, що складним є не саме трудове правовідношення, а предмет трудового права, у структурі якого виділив чотири групи відносин.

Уявляється, у цих та інших роботах видатного вченого О.І. Процевського яскраво втілено сутність наукової діяльності у сфері праці – здатність охопити розумом зміст об'єктивно існуючих процесів, що відбуваються у державі й суспільстві, визначити момент їх актуальності та сформулювати обґрунтовані пропозиції вирішення проблем їх розвитку.

Постать О.І. Процевського як Науковця і Вчителя заслуговує на окремі дослідження. У цій публікації дозволю собі зупинитись на основних моментах. Перш за все, слід відзначити не тільки природні здатності до наукової діяльності, а й наукову сміливість (взятись за розкриття предмета і метода в окремих монографіях не кожен зможе і фактично мало хто здатний). Крім того, вчений такого рівня не міг бути простим коментатором наукової літератури; він був генератором ідей, теоретичних конструкцій та методологій наукового пошуку. Учитель послідовно йшов у дослідженнях від простого до складного, відгукуючись на потреби не тільки практики, суспільного життя, а й науки (дослідження в межах інституту оплати праці – правовідносини у сфері праці – предмет і метод галузі – її гуманістична сутність – методологічні засади – правова доктрина [20]). Він був зарядженим на творчість, прагнув постійно розвиватися, відрізнявся величезною працездатністю – себе не жалів і не лінувався; багато читав й охоче йшов на контакт. З ним було легко спілкуватися і досвідченим науковцям, і початківцям, бо він всіх поважав і цінував. Великим було й бажання Науковця й Вчителя передавати свій творчий та життєвий досвід всім, хто його оточував, за що ми йому безкінечно вдячні.

### ***Список використаних джерел***

1. Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. СПб., 1909. 54 с.; Таль Л. С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М., 1912. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. Общее учение. Ярославль, 1913. 422 с.; Таль Л.С. Трудовой договор: Тезисы диссертации на соискание степени

магистра гражданского права. Право. 1913. № 49. Стб. 2870-2876; Таль Л.С. Юридическая природа организации или внутреннего порядка предприятия. М., 1915.; Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. 125 с.; Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.2. Внутренний порядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918. 188 с.

2. Лушников А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 2010. Т.1. 563 с.

3. Зомбарт В. Организация труда и трудящихся. СПб., 1901. 457 с.

4. Войтинский И.С. Стачка и рабочий договор по русскому праву. СПб., 1911. 72 с.

5. Тихомиров Л. Рабочий вопрос (практические способы его решения). М., 1909. 210 с.

6. Раевский А.А. Трудовая помощь как задача государственного управления. Х., 1910. 54 с.

7. Плансон А. Полное собрание законов, правил, инструкций и циркуляров о рабочих на фабриках, заводах и на сельских работах. СПб., 1887. 138 с.; Кобеляцкий А. Полный сборник узаконений о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры; о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих; о фабричной инспекции; о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности. СПб., 1897. 143 с.

8. Яроцкий В.Г. Страхование рабочих в связи с ответственностью предпринимателей. Т.1-2. СПб., 1895.; Яроцкий В.Г. Ответственность предпринимателей за несчастные случаи с рабочими. СПб, 1897. С.271-314.

9. Георгиевский П.И. Призрение бедных и благотворительность. СПб, 1894. С. 97-118.

10. Горовцев А. Трудовая помощь как средство призрения бедных. СПб., 1901.

11. Нолькен А.М. Законы о вознаграждении за увечье и смерть в промышленных заведениях частных, общественных и казенных. СПб, 1911; Нолькен А.М. Закон о страховании рабочих: Практический комментарий. СПб., 1913; Нолькен А.М. Закон об обеспечении рабочих на случай болезни: Практическое руководство. СПб., 1914.

12. Дунаевский Ф.Р. Профессиональный подбор и его социальный смысл. Х., 1923. 64 с.

13. Гликин С. К вопросу о природе советского трудового договора. Революция права. 1928 г., № 4. С. 20-33.
14. Догадов В. Характерные черты трудового договора. Советское право. 1927. № 4 (28). С. 126-139.
15. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч.1. СПб., 2000. 196 с.
16. Копайгора І.Д. Законодавство про оплату праці в Україні другої половини ХІХ – ХХ століть. К., 2014. 232 с.; Копайгора І. Д., Копайгора І. І. Щодо виникнення і розвитку вчень про трудові правовідносини: історія та сучасність. Ч. 1. Форум права, 2016. № 4. С.157-170.
17. Богдан В.М. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ. М., 2003. 192 с.
18. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. 288 с.
19. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М., 1979. 224 с.
20. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Х., 1975. 168 с.; Процевский А.И. Гуманизм советского трудового права. Х., 1982. 150 с.; Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Х., 2014. 260 с.; Правова доктрина України. Т. 3. Х., 2013. С. 537-595.