

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ

THE PROGRESS OF SOCIALLEGAL STATUTE OF MAN TRENDS ARE IN THE FIELD OF LABOUR

Дибань М.П.,

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті досліджуються історично-правові аспекти еволюції соціального становища людини у сфері праці. Аналізуються особливості формування нормативного регулювання трудових прав особи, визначається специфіка фабричного законодавства в період активізації робітничого руху за трудові права. Розкриваються тенденції та перспективи розвитку трудових прав особи у XX–XXI ст.ст.

Ключові слова: суспільна еволюція, фабричне законодавство, трудовий договір, законодавство про працю, генеза соціального становища людини у сфері праці.

В статье исследуются историко-правовые аспекты эволюции социального положения человека в сфере труда. Анализируются особенности формирования нормативного регулирования трудовых прав личности, определяется специфика фабричного законодательства в период активизации рабочего движения за трудовые права. Раскрываются тенденции и перспективы развития трудовых прав личности в XX–XXI вв.

Ключевые слова: общественная эволюция, фабричное законодательство, трудовой договор, законодательство о труде, генезис социального положения человека в сфере труда.

In the article the historically-legal aspects of evolution of social position of man are investigated in the sphere of labour. The features of forming of the normative adjusting of labour rights for personality are analysed, the specific of factory acts is determined in the period of activation of working motion for labour rights. Tendencies and prospects of development of labour rights for personality open up in XX–XXI century.

The tendencies of public evolution specify on conformity to law of becoming of social position of man on the different stages of forming of society. In the special scientific literature the separate aspects of research of problems of genesis of social position of man in the field of labour engaged in scientist V. Groman, S. Golunsky, Y. Kantorovych, A. Kobelyzky, V. Litvinov-Falinsky, G. Shenberg, etc.

Conformities to law of evolution of labour rights on the different stages of development of humanity first of all depended on publicly-legal position of person, level of legal definiteness her social status. Under «genesis of social status of person in the field of labour» it follows to understand an origin, forming and development of rights and duties of person in the field of labour, that takes place in direct dependence and intercommunication with the features of evolution of society and state.

It costs to distinguish the next stages of becoming of social status of person in the field of labour: 1) collectively-dependent; 2) individualy-dependent; 3) factory-industrial; 4) collectively-totalitarian; 5) integration-european (features of the modern becoming and prospect of future development of Ukraine).

Key words: public evolution, factory acts, labour contract, legislation about labour, genesis of social position of man in the sphere of labour.

Історичний досвід показує, що саме сфера праці якнайповніше відображає рівень соціалізації людини, її мотивації та потреби. Тенденції суспільної еволюції вказують на закономірності становлення соціального становища людини на різних етапах формування суспільства. В спеціальній науковій літературі окремими аспектами дослідження проблем генези соціального становища людини у сфері праці займалися науковці: В. Громан, С. Голунський, Я. Канторович, А. Кобеляцький, В. Літвінов-Фалінський, А. Лушніков, М. Лушнікова, С. Сказкін, М. Строгович, Л. Таль, В. Уебб, С. Уебб, Г. Шенберг та ін.

Специфіка первісного суспільства полягала у тому, що для колективної організації праці на первісному етапі життя людства була необхідність колективних зусиль для організації життя, адже сама людина була неспроможна здобути собі засоби для існування. Слід визнати, що в первісному суспільстві на першому місці була не праця як самоцінність – провідна основа існування людини, а принцип родової та міжродової солідарності, принцип права кожного на існування та природного обов'язку кожного сприяти існуванню членів племені, роду. При цьому, було байдуже сильний інший член племені, роду чи слабкий, спритний він чи ні, беручий до праці чи навпаки, здорова, молода він людина, чи особа у віці, виснажена боротьбою за життя. Саме в цьому проявлялася колективна сутність праці первісних людей [1, с. 942]. Але вдосконалення засобів виробництва зробило можливою індивідуальну працю, і, як наслідок, це призвело до виникнення рабства, де вся фізична робота виконувалась рабами, а вільні люди вважали фізичну працю тим заняттям, що принижує людину. На початку основою рабовласницького права було

неписане звичаєве право, пізніше звичай набули письмового відображення. Пригнічене становище безпосереднього виробника матеріальних благ (раба) проявлялося у тому, що, перебуваючи у статусі речі рабовласника – його знаряддя праці, раби отримували лише мінімум, якого навіть не вистачало для відновлення робочої сили. Як писав, вивчаючи особливості переходу від первісного ладу до феодального в Західній Європі, С. Сказкін, серед рабовласників діяло правило: якщо раби хворіли, їм не давали стільки ж їжі скільки здоровим, їх значно дешевше було замінити. В римському праві власнику майна належало право користування та зловживання цим майном (*jus utendi et abutendi*) [2, с. 57]. Безправність основних виробників нівелювала головний поштовх до праці – її мотиваційний аспект, це поглиблювало соціальні протиріччя. Феодальне право насамперед закріплювало відносини власності феодала на землю та обов'язки (повинності) селян, тобто панування феодала і залежне становище селян, які примушувались до праці на безоплатній основі, і підлягали фізичним покаранням. Разом з тим, серед містян сформувалася така група населення як ремісники, які об'єднувалися в цехи. Ремісники були власниками товару, який створювали власною працею. Попри кріпосну залежність селян у феодальному суспільстві, відмінність нових суспільних відносин від рабовласницького ладу полягала у тому, що міський дрібний індивідуальний виробник знаходився в таких умовах, що він міг, виплативши оброк, продовжувати своє виробництво, хай навіть без прогресивних результатів. Це була епоха нерозвинутого господарства та ремісничого способу виробництва, коли відносини регулювалися почасти вільною угодою сторін між господа-

рями-майстрами та працівниками-підмайстрами, а також цеховими правилами чи регламентами, якими передбачалися правила цехової організації праці. Цими правилами узгоджувалася навіть добropорядність у відносинах між майстрами та їх працівниками, доброякісність праці тощо [3, с. 197]. Цехові правила та регламенти були передумовою виникнення робітничого законодавства, яке в подальшому в централізованому порядку регулювало працю в промисловості. Одним з перших актів законодавства, присвячених правовому регулюванню праці, став «Ордонанс про робітників та слуг», прийнятий в Англії у 1349 р., який був покликаний врегулювати трудові відносини між наймачами та робітниками. Вказаним документом заборонялося просити милостиню, що вважалося негідним заняттям, і встановлювалося, що всі чоловіки та жінки у віці до 60-ти років, здорові тілом, які не займаються торгівлею чи ремеслом, не мають власності та землі, яку обробляють, та не знаходяться на службі у іншого господаря, зобов'язані піти слугувати лордам, якщо їх покличуть [4, с. 197-199]. Як бачимо, це були лише передумови договору найму, і тільки з проголошенням свободи праці під час Великої французької революції (1789–1799 р.р.) формуються нові підходи в регулюванні праці, робоча сила стає товаром, сфера праці зі сфери публічної регламентації переходить в приватну [5, с. 121]. У Цивільному кодексі Наполеона, прийнятому у Франції у 1804 р., в ст.ст. 1780–1781, де йдеться про найом роботи та послуг, записано, що можна приймати на себе обов'язки надавати свої послуги лише на певний строк чи для виконання визначеної роботи. У випадку виникнення спору твердження господаря мають перевагу щодо розміру винагороди, про виплату винагороди за минулий рік та про платежі, здійснені у поточному році [6, с. 48]. Принцип невтручання держави у сферу робітничого договору складав основу соціальної політики в царині праці першої чверті XIX ст., про цей факт засвідчує доповідь особливої комісії, представлена англійському парламенту у 1811 р., де зазначалось, що всяке втручання держави в свободу промисловості чи повну свободу особи розпоряджатися своїм часом та працювати таким чином, які вона вважає для себе найсприятливішими, є небезпечним прецедентом, що порушує найважливіші принципи благополуччя та щастя суспільства [7, с. 35]. Проголошення принципу вільного робочого договору зіграло вельми важливу роль для регулювання праці, оскільки хоча б формально робило робітників юридично рівною стороною з промисловцями, звільнивши їх від багатьох утисків, що мали місце під час цехової організації праці, для якої характерні були фіксовані такси заробітної плати, прикріплення робітників до певних мануфактур тощо. Разом з тим, саме в силу принципу свободи праці, не лише не відмінялися, але, навпаки, виправдовувалися, встановлювалися заборони будь-яких рад, спілок чи інших об'єднань робітників, будь-яких колективних угод чи дій з метою висунення вимог роботодавцям щодо покращення договірних умов праці. Вважалося, що такі дії суперечать принципу свободи індивідуального договору та вільної конкуренції на ринку праці. На такий стан речей вказує відомий закон Шапельє, прийнятий у 1791 р. у Франції. Цей Закон став наслідком руху паризьких робітників за підвищення заробітної плати, забороняв як тимчасові угоди, так і спілки робітників однієї професії. В даному Законі проголошувалося, що немає більше корпорацій у державі, є тільки особисті інтереси кожного окремого громадянина та суспільні інтереси всіх громадян. Корпорації суперечать принципу свободи праці, не дозволяючи кожному використовувати свою робочу силу на власний розсуд, без тиску та примусу зі сторони інших [8, с. 21-25]. На думку німецького професора XIX ст., Г. Шенберга, ізольовані робітники, тобто ті, що не належать до жодної робітничої спілки, і, відповідно, домовляються про умови праці без сприяння та захисту робітничої корпорації, не дивлячись

на свободу робітничого договору та право вільного переусування, потрапляють у край тяжку залежність від своїх роботодавців, що насамперед шкідливо відображається на матеріальному становищі робітників [9, с. 110-146].

Бурхливий розвиток промисловості супроводжувався негативним явищем використання наддешевої дитячої та жіночої праці на шкідливих та важких роботах, у нічний час тощо. Слід відмітити, що вказана ситуація залишалася практично нерегульованою протягом першої третини XIX ст. і лише у 1833 р. в Англії було прийнято Закон, спрямований на полегшення дитячої праці, зокрема цим Законом встановлювався 8-годинний робочий день для дітей віком з 9-ти до 13-ти років та 12-годинний для підлітків 13-18-ти років, з обов'язковими перервами для їжі тривалістю півгодини та з заборонаю нічної праці для дітей. На підставі даного Закону створювався новий контрольний орган – фабрична інспекція, яка зобов'язана була слідкувати за виконанням вимог закону щодо праці дітей. Фабричні інспектори мали право в будь-який час дня та ночі відвідувати фабрики та притягати підприємців, що порушують закон, до відповідальності. Законом 1844 р. визначалися правила праці жінок, встановлювався 12-годинний робочий день, з перервами для прийому їжі та заборонялася робота в нічний час. У 1847 р. на законодавчому рівні було знижено тривалість робочого дня для робітників всіх категорій до 10-ти годин, а для дітей до 13-ти років до 6,5 годин. Слід звернути увагу, що в інших країнах фабричне законодавство розвивалось не так стрімко, як в Англії, що було зумовлено, як зазначалось вище, активністю робітників. При цьому, норми фабричних законів залишалися безрезультатними, їх виконання повністю залежало від волі підприємців, тому що тривалий час не створювалися фабричні інспекції і дотримання трудових прав у процесі праці не контролювалося. Наприклад, фабричні інспекції були засновані у Німеччині у 1878 р., в Австрії у 1882 р., у Франції у 70-х роках, у Швейцарії у 1878 р. У ст. 27 Фабричного закону, прийнятого у 1878 р. у Німеччині було записано, що фабрикант не вправі тримати на фабриці дітей чи підлітків молодших 16-ти років строком довше 7-ми днів, якщо окружний лікар не видав свідоцтва (встановленої форми) про придатність його до роботи на фабриці. У свідоцтві мало бути зазначено, що лікар на підставі наданої метрики чи інших доказів переконався в досягненні дитиною вказаного у свідоцтві віку, що він особисто обстежив цю особу і вважає її здатною працювати щоденно протягом узаконеного часу на вказаній у свідоцтві фабриці [10, с. 934-935].

Однією з початкових спроб врегулювати трудові відносини у царській Росії стало Положення Про відносини між господарями фабричних закладів і робітничими людьми, що поступають до них за наймом від 24 травня 1835 р. Згідно Положення, фабриканти зобов'язувалися письмово оформляти умови найму, робітники не мали права піти раніше обумовленого договором строку і вимагати підвищення заробітної плати, власник підприємства мав право звільнити робітника, попередивши його про це за 2 тижні. До 60-х рр. XIX ст. цей Закон був поширений на основні центри текстильної промисловості та інші галузі виробництва. Як реакція на робітничий рух у 1845 р. в Уложення про покарання вперше увійшли статті про заходи боротьби з робітничим спротивом. 07 серпня 1845 р. було видано закон, що забороняв нічну роботу дітей до 12-ти років, але застосування він не отримав через відсутність контролю за його дотриманням. Законами від 01 червня 1882 р. та 03 червня 1885 р. заборонялася праця на шкідливих виробництвах малолітніх осіб, які не досягли 15-ти років. Для підлітків віком до 17-ти років, а також жінок заборонялася нічна праця на деяких виробництвах. Проте положення, що стосувалося заборони нічної праці підлітків та жінок відносилося до тимчасових правил і мало діяти з дослідною метою протягом трьох років, а

далі переглядатися [11, с. 12-37]. Таким чином, половинчасті заходи щодо усунення несприятливих наслідків відсутності належного правового регулювання трудових відносин господарів промислових фабрик та робітників не призвели до бажаних результатів. Незадовільність та неповнота законів про найм робітників на практиці проявлялась все частіше у зловживаннях господарів фабрик по відношенню до робітників. Зловживання виникали насамперед у вигляді різних утримань із заробітної плати. Досить відомою була практика зловживань з фабричними лавками. Виходячи з того, що фабрики знаходилися далеко від міст, лавки були необхідними для купівлі необхідних для життя товарів. Разом з тим, у лавках все було поганої якості, непомірно дорого, при цьому на робітників здійснювався прямий та непрямий вплив щодо обов'язкової купівлі товарів у лавці. Також практикувався розрахунок з робітниками замість грошей купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами. Іншим засобом зловживання були штрафи, які застосовувалися до робітників під різним приводом і надходили на користь господарів. Штрафи нерідко досягали значних розмірів і зменшували заробітки робітників на 40 і більше відсотків, внаслідок чого вони ставали важливим джерелом доходів господарів фабрик. До вагомих зловживань варто віднести довільні строки виплати заробітної плати, що призводило до затримання видачі заробітку на невизначений строк, здійснення відрахувань із заробітної плати на виплату різних боргів робітників, знімання плати за лікарську допомогу, освітлення майстерень, за користування знаряддями праці, лазнями, їдальнями і т. ін. Наслідком такого свавілля та беззаконня стали страйки, які охопили значну кількість промислових фабрик у 1884–1885 рр. [12, с. 44-48]. Для аналізу причин робітничих заворушень була створена комісія під головуванням сенатора Плеве, яка і підготувала один із найвідоміших законів того часу, який регулював трудові відносини фабрикантів та робітників – Закон від 03 червня 1886 р. «Правила про нагляд за заводами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів та робітників і про збільшення числа чинів фабричної інспекції». Даний Закон передбачав наступні вимоги до фабрикантів: 1) обов'язкове видання кожному робітнику розрахункової книжки встановленого зразка; 2) викладення в розрахункових книжках всіх умов найму на роботу: розмірів оплати, строків її виплати та ін.; 3) заборона введення в дію правил внутрішнього розпорядку кожної фабрики без затвердження їх фабричною інспекцією; 4) заборона накладання на робітників штрафів у випадках не передбачених законом, в розмірах, що перевищують вказані у законі розміри [12, с. 46-53].

Вагомим етапом систематизації фабричного законодавства став Статут про промислову працю, прийнятий у 1913 р. Даний документ слід розглядати як певну спробу впорядкування фабричного законодавства, яке регулювало трудові відносини в промисловості. У Статуті визначалися права фабричної інспекції, а саме фабрична інспекція мала право: контролювати виконання постанов про зайнятість малолітніх робітників; складати за участю чинів місцевої поліції протоколи про порушення постанов та передавати ці протоколи в судові установи; звинувачувати у суді винних у вчиненні правопорушень у сфері праці; розглядати та затверджувати такси, таблиці, правила внутрішнього розпорядку; застосовувати заходи по попередженню спорів та непорозумінь між фабрикантами та робітниками [13, с. 413-439].

Попри захисні норми, втілені у Статуті про промислову працю, початок ХХ ст. ознаменувався складними суспільними процесами, які безпосередньо вплинули на активізацію робітничого руху за трудові права. Економічні вимоги щодо покращення соціально-правового становища у сфері праці поступово були замінені політичними гаслами, внаслідок чого виник жовтневий переворот 1917 р., який

сприяв створенню Радянського Союзу – держави, ідеологією якої стало порушення на практиці багатьох усталених загальнолюдських цінностей. Хоча слід відмітити, що перші заходи радянської влади щодо регулювання праці мали досить прогресивний характер. Був створений Народний комісаріат праці, 28 жовтня 1917 р. прийнятий Декрет про восьмигодинний робочий день, тривалість та розподіл робочого часу. Впроваджувався 48-годинний робочий тиждень, встановлювався скорочений робочий час на особливо шкідливих для здоров'я роботах, заборонялася нічна праця жінок. З 30 жовтня 1917 р. поширювалося страхування за рахунок коштів власників-наймачів на всіх найманих працівників та на всі види втрати працездатності з відшкодуванням втраченого заробітку. Декрет від 22 грудня 1917 р. «Про страхування на випадок хвороби» передбачав виплату допомоги при пологах, а також ліжкове лікування з повним утриманням тільки для застрахованих осіб, а з жовтня 1918 р. це положення поширювалося на всіх трудящих за рахунок держави [14, с. 78-90].

Важливим етапом розвитку трудового законодавства стало прийняття у 1918 р. Кодексу законів про працю РСФСР. Згідно цього Кодексу для всіх громадян встановлювалася трудова повинність. Трудова повинність не стосувалася лише осіб, які не досягли 16-річного віку; осіб, старших 50-ти років; осіб, які назавжди втратили працездатність внаслідок травми чи хвороби.

Кожен трудящий повинен був мати трудову книжку, куди вносилися відмітки про виконання ним робіт та отримані винагороди і допомоги [15].

Якісно новий рівень розвитку трудового законодавства спостерігається в наступному кодифікаційному акті про працю, який був прийнятий у 1922 р. У Кодексі законів про працю 1922 р. містилися норми, які не втратили свого значення і по сьогоднішній день. Зокрема, на початку Кодексу зазначалося, що всі договори та угоди, які погіршують умови праці порівняно з положеннями цього Кодексу, визнаються недейсними. Суттєвою ознакою було встановлення порядку надання роботи за принципом добровільного найму. Найм здійснювався через органи Народного комісаріату праці. Особи, які шукали роботу, реєструвалися як безробітні.

Підставою виникнення трудових відносин визнавався трудовий договір, який визначався як угода двох чи більше осіб, згідно якої одна сторона (той, хто наймається) надавав свою робочу силу іншій стороні (наймачу) за винагороду. Укладання трудового договору повинно було обов'язково супроводжуватися видачею розрахункової книжки робітникам і службовцям (крім осіб, приналежних до адміністрації) на всіх підприємствах, установах та господарствах, незалежно від кількості працюючих [16].

На підставі розгляду положень Кодексу законів про працю 1922 р., варто констатувати, що беззаперечно даний нормативний акт містив багато конструктивних положень щодо захисту трудових прав працівників, проте досить сумнівною видавалася можливість запровадження свободи праці, з огляду на визначену специфіку порядку залучення до праці. На цей факт вказує також положення ст. 12 Конституції СРСР, затвердженої 05 грудня 1936 р., яка увійшла в історію під назвою «Сталінська Конституція», де проголошувалося: «Від кожного за здібностями, кожному за працею. Хто не працює, той не їсть» [17, с. 27]. Така позиція сформувалася в умовах ідеологічного протистояння капіталістичному способу життя [18, с. 13], що, звичайно, не сприяло демократизації суспільства. У подальшому тенденції до більш жорсткої регламентації праці будуть насамперед пов'язані з посиленням державного репресивного механізму та Другою світовою війною. Прикладом посилення репресивних заходів держави є Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень та про заборону самовільного виходу

робітників та службовців з підприємств та установ». Цим Указом було встановлено, що робітники та службовці, які самовільно покинули державні, кооперативні, громадські підприємства чи установи, передавалися до суду і за вироком суду підлягали ув'язненню строком від 2-х до 4-х місяців. За прогул без поважної причини робітники і службовці передавалися до суду і за вироком суду каралися виправно-трудовими роботами за місцем роботи на строк до 6-ти місяців з відрахуванням із заробітної плати до 25 %. Звільнення за прогул без поважних причин відмінялося. Суди повинні були розглядати вказані категорії справ не довше ніж у 5-денний строк і приводити вирок до виконання негайно [19]. І лише Указом від 25 квітня 1956 р. було відмінено кримінальне переслідування робітників і службовців за самовільний відхід з підприємств і з установ та за прогул без поважної причини [20, с. 374]. Не дивлячись на певне загальне пом'якшення становища працівників на ринку праці, залишалась категорія працівників – колгоспники, яка до середини 80-х років перебувала у стані фактичного закріпачення, не маючи змоги одержати посвідчення особи – паспорт, а, відповідно, була позбавлена можливості працевлаштуватися в іншому місці, ніж колгосп. На підставі постанови Ради Міністрів СРСР від 28 вересня 1974 р. «Про затвердження положення про паспортну систему в СРСР», паспорти всім селянам стали видавати тільки у 1976–1981 рр. [21]. Вказані особливості дозволяють зробити висновок, що в країні склався тоталітарний режим, який ілюстрував повний контроль держави над всіма аспектами життя суспільства. Як влучно писав дослідник радянської епохи, В. Попов, у той час, коли села знищувалися, міста пухли та індустріалізувалися без врахування їх культурних традицій та збереження екології, радянська ідеологія сформувала воістину «нову людину», позбавлену історичних національних коренів, у неї відняли Бога і вклали в руки «кодекс будівника комунізму» [22, с. 112].

Все це підготувало ґрунт до прийняття нових кодифікаційних актів про працю радянських республік, зокрема Кодексу законів про працю УРСР 10 грудня 1971 р., який складався з XVIII розділів та 265-ти статей. Перша редакція Кодексу, не дивлячись на багаточисленні зміни та доповнення, не відповідала новим реаліям, в ній були відсутні норми, які б регламентували правомірність натуральної оплати, відповідальності за затримку заробітної плати, не регламентувалися питання ненормованого робочого дня, не регулювалися питання трудових відносин з роботодавцем – фізичною особою, не враховувалась можливість існування кількох профспілок на підприємстві, не врегульовувався статус трудового колективу тощо [23, с. 7-528]. Необхідно звернути увагу на те, що Україна – одна з країн пострадянського простору, де до цього часу не прийнято нового кодифікаційного акту про працю, а продовжує діяти архаїчний кодекс 1971 р., хоча із значною кількістю змін та доповнень.

Разом з тим, у трудових відносинах того часу не лише зберігається активне втручання колективу у приватність особи, а й навіть спостерігається посилення цієї пресингової активності. Такий стан речей фактично відображено в Положенні про товариські суди Української РСР, затвердженому Указом Президії Верховної Ради УРСР від 23 березня 1977 р. За трудові проступки товариські суди могли застосувати до порушника один з таких заходів впливу: 1) зобов'язати публічно просити пробачення у потерпілого або колективу; 2) оголосити товариське попередження; 3) оголосити громадський осуд; 4) оголосити громадську догану з опублікуванням або без опублікування в пресі [24]. Про вплив колективу на особу також засвідчують положення Закону «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р., де встановлювалися повноваження трудового колективу у забезпеченні трудової дисципліни, зокрема у створенні обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни, виявленні суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки; застосування до членів колективу за порушення трудової дисципліни заходів громадських стягнень (товариського зауваження, громадської догани); передавання матеріалів про порушників трудової дисципліни на розгляд товариських судів [25].

Проте, новітні світові реалії поступово впливали на розвиток соціально-економічних відносин, з подальшим формуванням яких не узгоджувалася стагнація ринку праці. Логічним наслідком кризи суспільного розвитку став розпад Радянського Союзу і виникнення нових незалежних держав, зокрема – України. Саме тоді, в 90-х роках ХХ ст. розпочинався складний, довготривалий, подекуди «болісний» процес побудови новітньої європейської демократичної держави, де людина не лише проголошується найвищою соціальною цінністю держави, а й головне – себе так відчуває.

Базуючись на проведеному історично-правовому аналізі становлення соціального статусу людини у сфері праці, слід зробити висновок, що закономірності еволюції трудових прав на різних етапах розвитку людства насамперед залежали від суспільно-правового становища особи, рівня правової визначеності її соціального статусу. На нашу думку, під «генезою соціального статусу особи у сфері праці» слід розуміти зародження, формування і розвиток прав та обов'язків особи у сфері праці, який відбувається у безпосередній залежності та взаємозв'язку з особливостями еволюції суспільства та держави. Виходячи з цього, вважаємо за доцільне виділити наступні етапи становлення соціального статусу особи у сфері праці: 1) колективно-залежний (первіснообщинний); 2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодалний); 3) фабрично-промисловий (капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський період); 5) інтеграційно-європейський (особливості сучасного становлення та перспективи майбутнього розвитку України).

ЛІТЕРАТУРА

1. Энциклопедический словарь / Изд. Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон. – Т. XXXIII. – Спб., Типография Акц. Общ. «Издательское Дело», Брокгауз–Ефрон, 1901. – 960 с.
2. Сказкин С. Д. Очерки по истории западно-европейского крестьянства в средние века / С. Д. Сказкин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1968. – 421 с.
3. Голунский С. А. Теория государства и права / С. А. Голунский, М. С. Строгович. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940. – 340 с.
4. Социальная история средневековья. Деревня и город позднего средневековья / Под ред. Е. А. Косминского, А. Д. Удальцова. – Т. II. – М.-Л. : Гос. изд-во, 1927. – 439 с.
5. Карлейль Т. Французская революция / Т. Карлейль. – М. : «Мысль», 1991. – 575 с.
6. Французский гражданский кодекс 1804 г. / Перевод с фр. И. С. Перетерского. – М. : Юридическое издательство НКЮ СССР, 1941. – 470 с.
7. Вебб С. и Б. История рабочего движения в Англии / С. и Б. Вебб / Пер. с англ. Г. А. Паперна. – Спб., Ф. Павленков, 1899. – 363 с.
8. Канторович Я. А. Коллективный договор / Я. А. Канторович. – Л. : Издание Ленингр. Губерн. Сов. Проф. Союз., 1925. – 195 с.
9. Шенберг Г. Положение труда в промышленности / Г. Шенберг / Пер. с нем. М. Соболева. – М. : Типография Высочайше утвержденного Т-ва И. Д. Сытина, 1896. – 401 с.
10. Советская историческая энциклопедия / Под ред. Е. М. Жукова. – Т. 14. – М. : Советская энциклопедия, 1973. – 524 с.

11. Кобеляцкий А. И. Справочная книга для чинов фабричной инспекции, для фабрикантов и заводчиков. 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 / А. И. Кобеляцкий. – Изд. 4-е. – Спб., 1897. – 311 с.
12. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России / В. П. Литвинов-Фалинский. – СПб. : Типография А. С. Суворина, 1904. – 344 с.
13. Громан В. В. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) : с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейны / В. В. Громан. – Неофициальное изд. – Петроград : Издание Юридического книжного склада «Право», 1915. – 439 с.
14. Лушников А. М. Курс трудового права : Учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
15. Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87/88. – Ст. 905.
16. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.
17. Кукушкин Ю. С. Очерк истории Советской Конституции / Ю. С. Кукушкин, О. И. Чистяков. – М., Политиздат, 1987. – 367 с.
18. Тищенко О. В. Право социального обеспечения : теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі : Монографія / О. В. Тищенко. – К. : ДП «Прінт Сервіс», 2014. – 394 с.
19. О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940. – № 20.
20. Сборник законов СССР и Указов Президиума Верховного Совета СССР (1938 г. – июль 1956 г.) / под ред. к. ю. н. Мандельштам Ю. И. – М. : Государственное издательство юридической литературы, 1956. – 533 с.
21. Об утверждении Положения о паспортной системе в СССР : Постановление Совета Министров СССР от 28 августа 1974 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0677400-74>
22. Попов В. Паспортная система советского крепостничества / В. Попов // Новый мир. – 1996. – № 6. – С. 96–112.
23. Кодекс законів про працю Української РСР : Науково-практичний коментар / За ред. М. Й. Бару. – К. : Політвидав України, 1977. – 545 с.
24. Про затвердження Положення про товариські суди Української РСР : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 23 березня 1977 року № 1852 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1852-09>
25. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями : Закон СРСР від 17 червня 1983 року № 9500-Х [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>