

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/chc.v052.2024.6>

**Грецьких Антон Олександрович,**

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін

і трудового права імені професора О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ORCID ID: 0009-0007-1401-5093

## ІСТОРІЯ ВИНИКНЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД XVII-XIX СТОЛІТТЯ

**Постановка проблеми.** Для повнішого розуміння захисту трудових прав необхідно розглянути історію виникнення та особливості розвитку трудових прав. Трудове право у нашому нинішньому розумінні стало юридичним нововведенням двадцятого сторіччя. До першої половини 20 століття трудове право як самостійна галузь права не існувало.

Трудові відносини – це сфера відносин для людей з різних галузей професійної діяльності, створені задля створення, підтримку та розвитку трудового процесу. Визнання загальноцивілізованої значущості трудових прав є найважливішим етапом на шляху визначення місця трудових прав у системі прав людини. Праця дає людям мету життя і надає їм гідності, а також забезпечує платформу для соціальної взаємодії та інтеграції. Саме тому захист трудових прав працівника необхідно пізнати через призму самих трудових прав.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення історичного розвитку галузі трудового права та його еволюції у своїх працях розглядали Л. Костенко, О. Волкова А. Крістер, В. Лазаренко, В. Догадов, Ю. Леонова, А. Пашерстник, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Погоріло, Г. Чанишева, Н. Чубоха, Н. Болотіна, П. Чубинський, І. Шаровкін, А. Лушников, В. Щербина, М. Якименко, В. Смолярчук та інші.

**Метою** цієї статті є формування актуальної наукової думки стосовно процесу виникнення та особливості розвитку трудових прав працівників як у світі взагалі так і в Україні зокрема.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Наприкінці 70-х років ХХ ст. чеський вчений Карел Васак розвиток прав людини класифікував шляхом співвідношення їх різним поколінням прав, які ставали найголовнішими у розвитку людства і які полягають у співвіднесенні прав людини з трьома ідеалами Французької революції: свободою, рівністю та братерством [1].

Права *першого покоління* (свобода), а саме – громадянські і політичні права у суспільстві стали формуватися XVII-XVIII ст. з усвідомленням, що роль людини як особистості в державі має більшу роль ніж просто існувати, людина повинна мати будь-яку можливість впливу на державну владу, з одного боку, та мати особистої свободи та захисту особистості від державного свавілля – з іншого.

Тут необхідно підкреслити, що період розвитку суспільних відносин до XVII століття ми не беремо до уваги, оскільки всі стадії розвитку суспільства – первісне, рабовласницьке, феодалське – не містили будь-яких норм, регулюючих організацію праці. Тільки в результаті каскаду минулих буржуазних революцій (Нідерландська революція XVI століття, Англійська революція XVII століття, Велика Французька революція [2]) в Європі стали виникати нові способи виробництва, засновані на використанні найманої праці та виникнення товару особливого роду – робочої сили, що і створило об'єктивну необхідність правової регламентації, що відрізняє від регламентацій цивільно-правових майнових угод та виділення їх у особливу групу правових норм щодо регулювання найманої праці. У цій особливій групі трудовий договір хоч і залишався цивільно-правовим правочином, але був виділений зі сфери цивільно-правового регулювання. «Це і зумовило появу особливого предмета правового регулювання відносин із застосування найманої праці, а в результаті і самостійної галузі – трудового права» [3].

Економічні, соціальні та культурні права відносять до прав *другого покоління*, так як вони засновані на умовах *рівності*.

Це покоління прав характеризується тим, що у Європі відбулися численні буржуазні революції, у яких виникли нові класи: пролетарії і буржуазії. Вони мали рівну свободу економічної діяльності,

а пролетарії отримали певний захист. Саме тоді було прийнято «Кодекс Наполеона», в якому були скасовані всі існуючі на той момент відзнаки та привілеї громадян різних станів, проголошено рівність прав усіх учасників цивільного процесу, недоторканність приватної власності та свободу укладання цивільно-правових договорів [4].

Економічні права забезпечують певний мінімальний рівень життя людини. До таких прав належать: право приватної власності, право наслідування, свобода підприємницької діяльності, свобода праці то що.

Соціальні права виражені у соціальній свободі людини. Наявність соціальних прав та можливість їх реалізувати забезпечують людське існування, виражене у гідному рівні життя. Соціальні права – це сукупність прав, які має громадянин і які може реалізувати через суспільні відносини з іншими людьми як представник товариства суспільства, і ефективність реалізації таких прав буде досягнуто лише у тому випадку, якщо держава забезпечить захист індивідуальної природи людини. До таких прав, зазвичай, відносять право на освіту, право про охорону здоров'я, на недоторканність приватного життя, на захист від безробіття, право на житло, право на сприятливе довкілля, право на соціальне забезпечення. Культурні права відображають «спосіб життя» суспільства в культурній та науковій сфері життя.

Таким чином, відносини працівника і роботодавця, що виникли в кінці XVII початку XVIII століття, започаткували формування громадянського суспільства і виділення в ньому вільного працівника. Складність була в тому, що цілі сторін були суперечливими і це призводило до численних конфліктів та загострень у суспільстві. Такі загострення у відносинах сторін гнітюче впливало на суспільство, що підтверджувало необхідність правового регулювання відносин сторін із регламентацією їхніх прав і обов'язків.

Перші спроби створити норми трудового права з'явилися на початку XIX ст. Вперше ідея необхідності правового регулювання праці виникла в англійського промисловця Роберта Оуена [5], французького економіста Жерома-Адольфа Бланкі [6]. Проте системний підхід до створення норм міжнародного трудового права належить ельзаському фабриканту Давиду Леграну. З 1840 по 1855 рік він постійно направляв заяви до урядів провідних європейських держав (Франція, Великобританія, Росія, Швейцарія), оскільки усвідомлював весь ризик того, що повстання робітничого класу неминує і наполягав на тому, що

реформа трудового законодавства допомогла б уникнути таких наслідків. Велика кількість пропозицій щодо створення норм трудового права була представлена в парламентах Франції та Німеччини. Д. Легран хотів юридично закріпити норми міжнародного трудового права, щоб захистити робітничий клас від постійних важких переробок, встановити мінімальний вік прийому працювати, оскільки це було першопрчиною деградації дітей, погіршення їх фізичного стану та відірваності від своїх сімей. У 1844 році він виступив з ініціативою створити Міжнародний трудовий кодекс, положення якого розробляв та покращував кілька разів. У його ідеї входили дванадцятигодинний робочий день та заборона практично всіх видів трудової діяльності у нічний час. Для становлення та розвитку міжнародного трудового права Д. Легран проробив величезну роботу на відміну його попередників, заявляючи, що міжнародно-правове регулювання праці буде новим віянням у світовій політиці [7].

Необхідно звернути увагу на те, що починаючи з першої половини XIX століття панівною формою організації праці, на початку – в Англії, а пізніше – у всій Західній Європі, стала наймана праця. Індустріалізація призвела до численного застосування машин, які дозволили фабрикантам замінити працю чоловіків на працю жінок і дітей, які були придатні для нагляду за машинами і водночас обходилися дешевше за чоловіків.

Як реакцію на безмірну експлуатацію жінок і дітей було прийнято Англійський білль 1847 року про 10-годинному робочому дні, який надавав як незначні реальні блага працівникам, а й був «перемогою принципу», оскільки обмежив робочий день десятьма годинами. Також значна роль надавалася профспілкам, оскільки на той час жоден закон у сфері праці не приймався мирним шляхом. Саме у зв'язку з цим трудове право традиційно характеризувалося як право охорони праці, у цьому бачиться його головна соціальна функція.

За зразком та подобою Англійського білля про 10-годинний робочий день у середині XIX століття у європейських країнах було прийнято перші правові акти щодо правового регулювання трудових відносин, включаючи і закони про обмеження робочого часу. Як зазначає С.В. Венідиктов «Саме вони дали поштовх для формування нової галузі права – трудового – і, відповідно, нових правовідносин – трудових» [8, с.15].

Саме з цього часу історичного розвитку суспільства можна розпочати відлік виникнення та формування трудових прав працівників.

Особливості виникнення та розвиток трудових прав працівників в Україні було пов'язане із роздробленістю її територій: Східна та Центральна частина – була у складі Російської імперії, а Західна частина – у складі Австро-Угорської імперії. Більшість українських земель все ж таки була у складі Російської імперії.

У Російській імперії першої половини XIX століття розвиток буржуазно-капіталістичних відносин гальмувався наявністю в країні кріпацтва, яке суперечило самому сенсу «вільної праці».

Досить сказати, що один із перших законодавчих актів Російської імперії, який регулював відносини у сфері праці, «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми, які поступили на ці установи за наймом», прийнятий у 1835 році, змушений був упорядкувати відносини не тільки між робітниками та власниками фабричних установ, а й між власниками фабричних установ та поміщиками, які були фактичними господарями оброчних селян (працівниками фабричних установ).

Реагуючи на ситуацію, що склалася в економічному розвитку імперії – де набула широкого розвитку промислова революція, російський імператор Олександр II у 1861 році видав указ про відміну кріпацтва та ухвалив низку законів, які регламентували сам процес.

Скасування кріпосного права сприяло швидкому розвитку промисловості у імперії, але це, своєю чергою, зумовило необхідність втручання держави у регулювання відносин у сфері праці.

Початок законів, що містять у собі норми, що захищають трудові права працівників, які діяли на землях східної частини України, простежуються в наступних законах: Закон «Про малолітніх, які працюють на заводах, фабриках та мануфактурах» від 1 червня 1882 р.. Положення цього закону було деталізовано у «Правилах відносно виконання постанов про роботу та навчання малолітніх робітників власниками заводів, фабрик і мануфактур» від 19 грудня 1884 р., Закону «Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам на фабриках, заводах і мануфактурах» від 3 червня 1885 р., Закону «Про тривалість і розподіл робочого часу у закладах фабрично-заводської промисловості» від 2 червня 1897 р..

Після тривалого вивчення відносин у сфері праці урядова комісія, створена в 1861 відразу після скасування кріпосного права, розробила Статут про промислову працю, який у червні 1886 був затверджений як закон під назвою Закон «Про нагляд за заводами фабричної про-

мисловості й про взаємні відносини фабрикантів і робітників». У цьому законі було врегульовано порядок найму та звільнення працівників, встановлено регламент виплати заробітної плати (не рідше одного разу на місяць), заборону виплати заробітної плати у вигляді купонів, натуральною формою оплати праці та заліку боргів. Відповідальність виконання закону покладалася на фабрикантів, але крім всього працівникам встановлювалося право розірвання договору у разі порушення умов договору із боку фабрикантів.

Водночас, у тій частині України, яка перебувала у складі Австро-Угорської імперії, регулювання відносин у сфері праці і таким чином – захисту прав працівників, розвивалося наступним чином.

Одним із основних нормативних актів Австро-Угорської імперії був Промисловий кодекс, прийнятий наприкінці 1859 року і який був доповнений в 1885 році розділом VI, який вводив правові заходи, спрямовані на захист найманих працівників. Цим нормативним актом встановлено обмеження на залучення до праці дітей віком до 14 років, а також до завершення ними обов'язкової шкільної освіти; підліткам від 14 до 16 років встановлювалася можливість залучення їх лише до легкої роботи та тривалість робочого дня для них було встановлено не більше 6 годин. В 1867 Австро-Угорщина Конституційним актом гарантувала право на асоціації, що включає право найманих працівників створювати об'єднання для захисту своїх прав і інтересів, а в 1870 скасувала юридичну відповідальність за проведення акцій протестів найманими працівниками; заборонялося залучення жінок до роботи у нічний час та протягом 6 тижнів після пологів [9, с. 97].

Також, Цивільний кодекс Австро-Угорщини 1811 року, який визнав формально-юридичну рівність всіх громадян перед законом, був доповнений у 1916 році положенням, яким було обмежено тривалість робочого дня для всіх найманих працівників до 11 години на добу та гарантовано право найманих працівників на відпочинок у недільні та святкові дні [9, с. 101].

Таким чином, як справедливо зазначає С.В. Вишневецька «формування трудового права як самостійної правової галузі було пов'язане з розвитком капіталістичного способу виробництва, заснованого на найманій праці, утворенням ринку праці і виділенням трудового договору із сфери цивільно-правового регулювання» [10, с. 60].

Виникнення трудового права як самостійної галузі обумовлено насамперед вимогами най-

маних працівників захистити свої трудові права, а також обмежити їхню експлуатацію. Таким чином, трудове право має захисну функцію, зміст якої становить вплив через норми права на забезпечення реалізації прав та законних інтересів усіх учасників трудових правовідносин.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Vasak K. Human Rights; A Thirty-Year Struggle: the Sustained Efforts to Give Force off the Universal Declaration of Human Rights. UNESCO Courier, 1977. P. 47. URL : <https://pdfcoffee.com/karel-vasak-quot-human-rights-a-thirty-year-struggle-the-sustained-efforts-to-give-force-of-law-to-the-universal-declaration-of-human-rightsquot-pdf-free.html> (дата звернення: 05.03.2024).
2. Буржуазна революція. URL : [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D1%83%D1%80%D0%B6%D1%83%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%B0\\_%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8E%D1%86%D1%96%D1%8F](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D1%83%D1%80%D0%B6%D1%83%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8E%D1%86%D1%96%D1%8F) (дата звернення : 19.03.2024).
3. Трудове право України: Академічний курс : [підручник] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян. К. : А.С.К., 2004. 608 с.
4. Кодекс Наполеона. Цей день в історії. URL: <https://www.jnsm.com.ua/h/0321N/> (дата звернення: 10.03.2024)
5. Роберт Оуен. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%80%D1%82\\_%D0%9E%D1%83%D0%B5%D0%BD](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%80%D1%82_%D0%9E%D1%83%D0%B5%D0%BD) (дата звернення: 21.03.2024)
6. Бланки, Жером-Адольф. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D0%B8\\_%D0%96%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BC-%D0%90%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D1%84](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D0%B8_%D0%96%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BC-%D0%90%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D1%84) (дата звернення: 21.03.2024).
7. Reinalda B. Routledge History of International Organizations: From 1815 to the Present Day. 2010. P. 163. URL : [https://perpus.wildanfauzy.com/Global%20Governance/\(Routledge%20Handbooks\)%20Bob%20Reinalda-Routledge%20Handbook%20of%20International%20Organization-Routledge%20\(2013\).pdf](https://perpus.wildanfauzy.com/Global%20Governance/(Routledge%20Handbooks)%20Bob%20Reinalda-Routledge%20Handbook%20of%20International%20Organization-Routledge%20(2013).pdf) (дата звернення: 26.03.2024).
8. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С.В. Венедіктов. К. : Алерта, 2012. 368 с.
9. Risak M.E. Labour Law in Austria / M.E. Risak. Zuidpoolingel, Netherlands : Kluwer Law International, 2010. 238 p.
10. Вешновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник*. № 1 (10). 57–91.

#### Грецьких Антон Олександрович

#### Історія виникнення та особливості розвитку трудових прав працівників у період XVII-XIX століття

Данна стаття присвячена дослідженню історії виникнення розвитку трудових прав працівників у період XVII-XIX століття. Автором було досліджено роботи багатьох вчених. Таким чином, відносини працівника і роботодавця, що виникли в кінці XVII початку XVIII століття, започаткували формування громадянського суспільства і виділення в ньому вільного працівника. Складність була в тому, що цілі сторін були суперечливими і це призводило до численних конфліктів та загострень у суспільстві. Наголошується, що розвиток прав людини класифікувся шляхом співвідношення їх різним поколінням прав, які ставали найголовнішими у розвитку людства і поставала необхідність осучаснення законодавства. Звертається увага, що трудовий договір хоч і залишався цивільно-правовим правочинном, але був виділений зі сфери цивільно-правового регулювання. Наводяться факти, які підтверджують, що відносини працівника і роботодавця, що виникли в кінці XVII початку XVIII століття, започаткували формування громадянського суспільства і виділення в ньому вільного працівника. Акцентується увага, що перші спроби створити норми трудового права з'явилися на початку XIX ст.. Велика кількість пропозицій щодо створення норм трудового права була представлена в парламентах Франції та Німеччини. За зразком та подобою Англійського білля про 10-годинний робочий день у середині XIX століття у європейських країнах було прийнято перші правові акти щодо правового регулювання трудових відносин, включаючи і закони про обмеження робочого часу. Охарактеризовано особливості виникнення та розвиток трудових прав працівників в Україні було пов'язане із роздробленістю її територій. Скасування кріпосного права сприяло швидкому розвитку промисловості у імперії, але це, своєю чергою, зумовило необхідність втручання держави у регулювання відносин у сфері праці. У статті зроблені висновки щодо виникнення трудового права як самостійної галузі обумовлено насамперед вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, а також обмежити їхню експлуатацію. Таким чином, трудове право має захисну функцію, зміст якої становить вплив через норми права на забезпечення реалізації прав та законних інтересів усіх учасників трудових правовідносин.

**Ключові слова:** трудові права, працівник, роботодавець, історичні тенденції, трудове право, трудове законодавство, тенденції розвитку, захист прав працівника.

#### Gretskykh Anton

#### The history of the emergence and peculiarities of the development of labor rights of employees in the period of the 17th-19th centuries

This article is devoted to the study of the history of the development of labour rights of employees in the period of the seventeenth and nineteenth centuries. The author has studied the works of many scholars. Thus, the relations between an employee and an employer which arose in the late seventeenth and early eighteenth centuries initiated the formation of civil society and the allocation of a free worker in it. The difficulty was that the goals of the parties

were contradictory, and this led to numerous conflicts and aggravations in society. The author emphasises that the development of human rights was classified by correlating them with different generations of rights which became the most important in the development of mankind and there was a need to modernise legislation. It is noted that although the employment contract remained a civil law transaction, it was separated from the sphere of civil law regulation. The author provides evidence that the employee-employer relationship which arose in the late seventeenth and early eighteenth centuries initiated the formation of civil society and the allocation of a free worker in it. The author emphasises that the first attempts to create labour law rules appeared in the early nineteenth century. A large number of proposals for the creation of labour law were submitted to the parliaments of France and Germany. In the mid-nineteenth century, European countries adopted the first legal acts on the legal regulation of labour relations, including laws on limitation of working time, modelled on the English 10-hour working day bill. The article describes the peculiarities of the emergence and development of labour rights of employees in Ukraine due to the fragmentation of its territories. The abolition of serfdom contributed to the rapid development of industry in the empire, but this, in turn, necessitated the State's intervention in the regulation of labour relations. The article concludes that the emergence of labour law as an independent branch is primarily due to the requirements of employees to protect their labour rights and limit their exploitation. Thus, labour law has a protective function, the content of which is the impact of the law on ensuring the exercise of rights and legitimate interests of all participants to labour relations through the rules of law.

**Key words:** labour rights, employee, employer, historical trends, labour law, labour legislation, development trends.