

РОЗВИТОК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ XVII–XVIII СТ.

Розвиток трудових відносин у вивчаємий період знаходився, безумовно, у стадії формування. Саме поняття «праця» з'явилася ще при появі перших державних утворень. Але регламентація відносин між трудом та капіталом відбулось при формування капіталістичної формації, тобто починаючи з XVI–XVII ст. в провідних країнах Європи, до яких ми можемо віднести перш за все Англію, Францію та ще не сформовані в єдину державу Італію та Німеччину.

Якщо розглядати досвід генези трудових відносин в Україні у досліджуваній період, то для аналізу складністю є те, що вона на той час не була єдиною та незалежною державою, а її землі знаходились у складі низки держав, перш за все: Речі Посполитої та Московської держави (пізніше Російської імперії з 1721 р.). Але не зважаючи на це, можна чітко простежити розвиток вітчизняного законодавства про працю на прикладі Московського царства та Російської імперії.

Про певні зачатки правового регулювання праці можна стверджувати, напевно, починаючи ще з Розширеної редакції Руської правди, яка регулювала право ще починаючи з часів Київської Русі і продовжувала діяти на українських землях у складі Великого Литовського князівства. Так, ст. 60 цієї визначної правової пам'ятки визначала: «Якщо пан віддасть свого найманця в заробіток іншому хазяїнові за взятю в останнього вперед плату, цю плату він також повинен віддати назад, і за образу заплатити 3 гривні продажу». У ст. 111 вказувалось, що терміновий працівник не холоп, і не повинне перетворювати на холопство ні за прокорм, ні за додане. Далі в статті вказувалося, що якщо працівник не дослужить до строку, він зобов'язан винагородити хазяїна за те, чому той позичив його; якщо ж він дослужить до строку, то нічого не платить [1].

Договір особистого найму в Київській Русі оформлявся шляхом «запису». Якщо письмового договору не було, закон дозволяв найманим робітникам вимагати свій заробіток шляхом так званого «закличу», тобто публічного оголошення своїх вимог на торгу. Найманий робітник, уклавши договір з хазяїном на відомий строк, міг піти від нього й раніше витікання строку. У цьому випадку він одержував плату відповідно до проробленого часу. Позовна давність по цих справах була встановлена в один рік. Після закінчення року працівник втрачав право на пред'явлення позову до хазяїна [2, с. 4].

Згадку про винагороду за працю згідно з договором позики або договором найму праці можна знайти в діючих на українських землях Статутах Великого князівства Литовського в редакції 1529 та 1566 рр. Зокрема, відповідно до ст. 7 розділу 11 Статуту 1529 р., що має назву «Про зарахування закупам суми в рахунок боргу за відпрацьованих час», якщо хто-небудь узяв у закуп селянина або селянку і не домовився з ними про розмір присівку (прибавка до грошової плати селянину у вигляді врожаю, який він збирав) або про те, за яку суму буде зараховуватись кожен рік роботи, то з належної суми грошей має бути вираховано селянину 15 грошей за рік, а жінці – 10 грошей» [3, с. 60–83].

Деякі норми особистого найму й відповідно трудових відносин містилися і в «Соборному Уложеніі» 1649 р., прийнятому в Московській державі [4, с. 45].

З ім'ям Петра I історія пов'язує появу в Росії великого промислового виробництва. По початкові цей процес супроводжувався розвитком кріпосного права в його антилюдських проявах, у тому числі й у зв'язку з оплатою праці.

Основною проблемою Російської імперії часів Петра I та його наступників була проблема забезпечення нових підприємств працівниками. Для цього використовувалися як державні селяни, тобто ті, які були в кріпосній залежності від держави, так й вільнонайомні працівники. Вже в цей період поступово стало зрозуміло, що кріпосна праця вкрай не ефективна, але політика та ідеологія тогочасної Російської імперії не дозволяла відміни кріпосних феодальних відносин, навпаки все 18 століття було подальше закріпачення селян, яке перш за все відбувалось в нових провінціях імперії, до яких відносилась й українські землі.

Однак Петро I з іншого боку вводить своїм Указом від 13 січня 1724 р. «достатній» рівень заробітної платні для всіх селян, приписаних до заводів всієї Російської імперії. Її величина залежала від пори року: влітку – 5 коп. за день праці, а взимку – 4 коп. Про те, що встановлені розміри винагороди за працю не задовольняли навіть мінімальні потреби «приписаних селян», свідчить хоча б той факт, що ще в першій половині XVII ст. щоденна звична оплата праці ремісника або вільного заводського робітника була не менш ніж 4–5 коп. за робочий день [4, с. 53]. За сто років, безумовно, істотно зросли ціни на продукти харчування, що й призвело до значного зниження рівня життя таких селян.

В цей же час приймається Указ Петра I згідно з яким «усіх, уже прийнятих працівників посесійних фабрик, необхідно залишити працювати, зі всіма членами їхніх родин, на цих фабриках довічно».

Отже для працівників часів першого російського імператора були створені наступні умови:

- чотирнадцятигодинний робочий день;
- жалування одержували в основному вільні громадяни, яких було незначна кількість. Іншим платили їжею й одягом.
- заробітна платня на казенних підприємствах була вище, ніж на приватних.

Безумовно такий мізерний рівень оплати праці робітників на підприємствах змусив їх приймати участь у масових протестах проти тодішньої влади, наприклад, у селянському повстанні на чолі з Ємельяном Пугачовим в 1773–1775 рр.

Саме під впливом цього повстання Катерина II була змушена видати у 1779 р. царський маніфест відповідно до якого норму оплати праці було збільшено в два рази – до 8 коп. взимку та 10 коп. влітку за кожен робочий день «приписного» селянина [5].

Але і це підвищення не задовольняла мізерні потреби працівників. Такий рівень оплати праці навіть царські чиновники визнавали надто низьким [6, с. 60].

Деякі властивості цивілізації, по суті, з'явилися тільки після 24 травня 1835 г., коли було прийняте Положення «Про відносини між хазяїнами фабричних закладів і робочими людьми, що надходять на відповідні по найманню». У даному акті, наприклад, оговорювалася необхідність ведення хазяїнами книги «для записування розрахунків з робітниками» [7, с. 2].

У зв'язку з розвитком капіталістичних відносин у Росії в XVIII в. значний розвиток одержують договори особистого наймання. Наймання робочої сили проводилося як для домашніх послуг, так і для роботи в ремісничих майстерень і торгівлі. Як правило, розмір плати за їх роботу встановлювався за згодою сторін, але в окремих випадках вона визначалась законом. Так, учні одержували плату, розмір якої щорічно встановлювався ремісничим сходом. Підприємці, які керували промисловими й торговельними закладами могли за згодою хазяїв одержувати відомий відсоток із прибутку або з обороту [2, с. 179].

Аналіз вищевказаних актів свідчить, що метою реформ Великого Литовського князівства та Російської імперії було сприяння розвитку промислового виробництва, в том числі й шляхом забезпечення підприємств (мануфактур та перших заводів й фабрик) працівниками за будь-яку ціну за допомогою феодальних методів (довічне укріплення до фабрик кріпосних селян, спрямування на заводи, рудники бродяг, незаможних, злочинців, законодавче встановлення максима-

льної заробітної плати і мінімальної тривалості робочого часу тощо). Тобто ці нормативні акти значно більше були пронизані піклуванням про фінансові аспекти діяльності підприємців, аніж соціальними мотивами покращення життя робітників та членів їх сімей.

Тогочасне законодавство мало яскраво виражений централізований або публічно-правовий характер і було складовою частиною не цивільного права (як у другій половині XIX ст.), а адміністративного (поліцейського) права. Трудові відносини регулювались переважно імперативним методом, а не диспозитивним (методом юридичної рівності). Розмір оплати праці визначався роботодавцем самостійно, іноді з залученням держави, причому її розмір не залежав від продуктивності праці та ринкової кон'юнктури.

Таким чином трудове законодавство XVII–XVIII ст. в Україні містилось не на пустому місці, а й ґрунтувалось на попереднє регулювання праці, починаючи з часів ще Київської Русі. Найбільш значний вплив на розвиток подальшого регулювання трудових відносин, на нашу думку, мали нормативні акти Російської імперії, а саме Укази та Маніфести Петра I та Катерини II, як найбільш видатних імператорів Росії XVIII ст. Але ці акти гальмували розвиток трудових відносин на українських землях на капіталістичних засадах.

Список літератури: 1. Тихомиров М.Н. Пособие для изучения Русской Правды / М.Н. Тихомиров. – М., 1953. – С. 87–112. 2. История государства и права СССР. Ч. I // Под ред. О.И. Чистякова, И.Д. Мартысевича. – М., 1985. – 280 с. 3. Хрестоматія з історії держави і права України: навч. посіб.: у 2-х т.; за ред. В.Д. Гончаренка; [уклад.: В.Д. Гончаренко, А.Й. Рогожин, О.Д. Святоцький]. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 1997. – Т. 1: З найдавніших часів до початку XX ст. – 464 с. 4. Божко В.М. Генеза правового регулювання оплати праці / В.М. Божко. – Полтава: Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, 2010. – 400 с. 5. Всемирная история. Энциклопедия. Том 5 / автор-составитель: А.С. Злыгостев. – М.: Издательство социально-экономической литературы, 1958. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://historic.ru/books/item/f00/s00/z0000034/st025.shtml>. 6. Струмилин Г.С. Очерки экономической истории России и СССР / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1966. – 614 с. 7. Кисилев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование / И.Я. Кисилев. – М.: Норма., 2001. – 372 с.