

and the press largely promoted internationalism and communism. Despite the efforts of the authorities ukrainization difficult to fit into the framework of communist doctrine contrary became the foundation for further development of Ukrainian national revival of the 20's. Because its field selflessly and sincerely worked not only prominent figures of culture, but also thousands of teachers, students, teachers, agronomists doctors, scientists. In Ukraine, unlike other republics of the Union, which also carried out activities indigenization, they have not turned into an artificial campaign. Moscow desks. leadership has to show concern about this already 1926–1927 rr., then was ordered eradicate nationalism. Steering effort sharpness especially against intellectuals, prominent figures of educators, scientists, writers totalitarian power perfectly aware that this layer is the most powerful force capable of doing spiritual resistance, raise your voice in defense of the people, to attract the attention of the world community. The extermination of Ukrainian cultural elite in the 30s known as Ukrainian Executed Renaissance.

Originality. Based on the archives, memories of veterans classified material in an article about scientists, teachers and university leaders who stood at its source (1920s – 1930s), and suffered repression during the Stalinist terror. Biographies and tragic fate of people listed in the context of the era of mass repressions against the Ukrainian Education and Science of the Soviet chauvinistic imperial system.

Conclusion. Arguably, despite the very rapid pace of economic development, the significant digital growth performance of higher education institutions and their contingents due to mass arrests 1930s gg. For intellectuals, educators and researchers dealt a crushing blow. The victims of the totalitarian system in the 30s were thousands of scholars, teachers, teachers. And no doubt, as confirmed by many documents and recollections of witnesses, first subjected to repression Ukrainian intelligentsia, both the old and the new, the people who showed even the least resistance to the totalitarian communist superpower chauvinism.

As a result of repression was broken intellectual and moral heredity new and old intelligentsia. The intrinsic educators and scientists since before the Revolution democracy, critical spirit, creativity, humanity, sacrifice and charity, generosity in the new conditions were not the basis for development.

Key words: Educators, scientists, Ukrainian intellectuals, ukrainization, repressions, professors, the case of «ULU».

Одержано редакцією 21.04.2017
Прийнято до публікації 31.05.2017

УДК 340.134:340.15:349.2(477)

КУЛЬБАШНА Олена Анатоліївна,
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри інтелектуальної власності та
цивільно-правових дисциплін,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького,
e-mail: kulbashna@ukr.net

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ ВПРОДОВЖ 1991 – 2000 РОКІВ

У статті досліджено історико-правові аспекти трансформації законодавства про працю першого десятиліття після набуття незалежності Україною. Останні були спрямовані на виключення положень, які суперечили фундаментальним правам людини у сфері праці та перешкоджали розвитку ринкової економіки. Виявлено шляхи адаптації Кодексу законів про працю до ринкових умов розвитку економіки.

Ключові слова: історичні та правові аспекти, право на працю, трудове законодавство, трудові відносини, Кодекс законів про працю України 1971 р., проект Трудового кодексу.

Постановка проблеми. В останнє десятиліття ХХ століття трудове законодавство України зазнало інтенсивної трансформації, зумовленої низкою соціально-економічних причин: роздержавлення економіки, перехід від адміністративно-командної системи планування економічного розвитку країни до ринкових засад.

Актуальним, з нашого погляду, сьогодні постає завдання врахування позитивного і негативного досвіду трансформацій законодавства про працю першого десятиліття неза-

лежності України з огляду на розробку і нагальну потребу прийняття нового Трудового кодексу України.

Аналіз останніх публікацій. Розвиток окремих складових трудового законодавства, а також вітчизняного законодавства означеного періоду аналізувалося такими вченими, як І. Бойко, П. Пилипенко, С. Прилипко, В. Прокопенко, Л. Лазор, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та іншими. Результати наукових пошуків вказаних вище та інших авторів мають важливе значення для розуміння проблем сучасного правового регулювання трудових відносин. Водночас попри постійну увагу науковців до історико-правових аспектів розвитку окремих інститутів трудового права дослідженню закономірностей трансформації трудового законодавства 1990-х рр. приділена недостатня увага.

Остання обставина зумовила й мету пропонованої студії, що передбачає, по суті, ретроспективний аналіз внесених змін до чинного Кодексу законів про працю України за період першого десятиліття її незалежного існування. Доречно уточнити, що в цьому випадку нас цікавить виявлення закономірностей та шляхів адаптації кодифікованого у 1971 р. законодавства про працю до умов ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Основою перетворень трудового законодавства у 90-ті рр. минулого століття послугували зміни державно-політичного устрою України, яким були притаманні ознаки демонтажу радянської економічної системи з її політичними і державно-правовими інститутами. Трудове законодавство протягом тривалого періоду було надміру політизоване. За його допомогою партійні й радянські органи прагнули продемонструвати, як у Країні рад добре живеться трудящим. Існувала значна кількість норм, які відображали численні «досягнення» і якимось чином діяли за командної економіки, але втратили життєздатність на етапі переходу до ринкових відносин. З огляду на це чимало працездатних громадян були вимушені вийти зі сфери дії трудового права та відмовитися від традиційних його гарантій [1, 14].

Разом зі здобуттям незалежності було взято курс на формування ринкової економіки, що знайшло своє відображення як у правовій системі України в цілому, так і у галузі трудового права зокрема. Втім, реформи законодавства у сфері праці відбувалися настільки поступово, що затяглися до теперішнього часу. Нове трудове законодавство, з одного боку, скасовувало, видозмінювало радянські норми, пристосовуючи їх до нових вимог економічного ладу, а з іншого – створювало окремі інститути, субінститути, зумовлені потребою регулювання виробничих відносин нового типу.

Зміни суспільно-політичного ладу активно розпочалися із Декларації про державний суверенітет України, прийнятою Верховною Радою Української Радянської Соціалістичної Республіки (далі – Української РСР, УРСР) 16 липня 1990 р. [2]. Перебуваючи під тиском суспільних настроїв, XXVIII з'їзд Комуністичної партії України (далі – КПУ) прийняв резолюцію «Про державний суверенітет Української РСР». Оскільки більшість у Верховній Раді УРСР складали комуністи, депутати Верховної Ради УРСР прийняли Декларацію на виконання резолюції з'їзду. Практично всі положення Декларації суперечили чинній на той час Конституції УРСР [3]. Декларація складається з 10 розділів, серед яких засадничим для трудового законодавства є VI, в якому йдеться про те, що «Підприємства, установи, організації та виробничі одиниці, розташовані на території Української РСР, вносять плату за використання землі, інших природних і трудових ресурсів, відрахування від валютних надходжень, а також сплачують податки до місцевих бюджетів. Українська РСР забезпечує захист всіх форм власності» [2].

Юридично завершив формування державності Акт проголошення незалежності України, прийнятий позачерговою сесією Верховної Ради УРСР 24 серпня 1991 р., яким проголошено незалежність України та створення самостійної держави – України [4].

Ці акти стали важливим кроком у напрямку прийняття Конституції України 1996 р., засадничі положення якої стали вихідною основою формування українського права та подальшого розвитку вітчизняного трудового законодавства. Так, ст. 3 Конституції України вказує, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». У ст. 15 зазначено, що суспільне життя в Україні ґрунтується

на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності. Стаття 13 Конституції закріплює, що держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки, а всі суб'єкти права власності рівні перед законом [5].

Безпосередньо засадничими для подальшого розвитку вітчизняного законодавства про працю стали норми ст. ст. 43, 44, 45 Конституції України, які можна вважати прогресивними, тому що містять комплекс соціально-трудова прав людини відповідно до визнаних у світі фундаментальних принципів і норм міжнародного права (право на працю, право на страйк, право на відпочинок). Так, у ст. 43 по-новому сформульовано зміст права на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. На конституційному рівні вперше в історії вітчизняного права встановлено, що використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Також вперше в ст. 45 Основного Закону визнано право на страйк. Зазначено, що ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. При цьому порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону [5]. Проголошене у ст. 45 Конституції із зазначенням гарантій реалізації право працівників на відпочинок: кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [5].

Важливою новелою для захисту трудових прав працівників стала норма ст. 55 Конституції України, яка встановила, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Історичне значення цього правила полягає в тому, що відтепер за захистом своїх порушених прав працівники могли звертатися безпосередньо до суду, оминаючи комісії по трудових спорах, які відповідно до ст. 224 чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП, КЗпП України) і досі вважаються обов'язковими первинними органами по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях [6]. Це правило було роз'яснено вищим на той час органом судової гілки влади: за п. 8 постанови пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Ця теза ґрунтується на положенні ст. 124 Конституції про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Окрім цього в п. 12 вказаної Постанови наголошено, що при розгляді трудових спорів судам слід мати на увазі, що ч. 3 ст. 43 Конституції використання примусової праці заборонено. У зв'язку з цим не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота, що виконується особою, чи служба, яку вона несе за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [7].

Суттєвих змін в означений нами період зазнавав і КЗпП – кодифікований акт вітчизняного трудового законодавства, прийнятий ще 10 грудня 1971 р. Зазначимо, що «кодекс періоду «розвиненого соціалізму» надавав працівникам такі права, пільги і гарантії, які

могла забезпечити лише високо ефективна економіка, тому невиконання його норм стало перетворюватись «на звичку» ще у радянський період.

Пристосування КЗпП до нових умов відбувалося кількома шляхами: Законами України про внесення змін і доповнень до КЗпП України (наприклад, «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з встановленням 40-годинного робочого тижня» [8], «Про внесення змін до статті 188 Кодексу законів про працю України» [9], «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» [10], «Про внесення змін, що стосуються відпусток, до Кодексу законів про працю України» [11], тощо); спеціальними Законами, які поновому врегульовували існуючі інститути трудового права («Про відпустки» [12], «Про зайнятість населення» [13], «Про колективні договори і угоди» [14], «Про оплату праці» [15], «Про охорону праці» [16], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [17], та ін.); напрацюваннями судової практики, яка вказувала на способи подолання суперечностей між сучасними актами та застарілими нормами КЗпП (наприклад, постанови пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» [7], «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [18], «Про практику розгляду судами трудових спорів» [19]).

Кардинальні зміни до КЗпП України були внесені спеціальним Законом № 871-12 «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки», який було прийнято 20 березня 1991 р. [10]. Трансформації зазнали практично усі базові інститути трудового права як Загальної, так і особливої частини. Так, Законом № 871-12 із преамбули КЗпП було вилучено ідеологічну платформу «розвиненого соціалізму» про те, що «...в соціалістичному суспільстві, немає експлуататорів і тих, кого експлуатують, здійснюється загальність праці для всіх працездатних членів суспільства і всім громадянам забезпечується можливість працювати. В СРСР діє принцип соціалізму «від кожного за його здібностями, кожному – за його працею», праця є зобов'язанням і моральним обов'язком кожного здатного до праці громадянина за принципом «хто не працює, той не їсть... Соціалістичний суспільний лад створює матеріальну і моральну заінтересованість людей в кращих результатах праці, в безперервному розвитку і вдосконаленні суспільного виробництва...» [20, 3-4]. Натомість у преамбулі було вказано, що Кодекс законів про працю Української РСР визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами Української РСР права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [10].

Відповідно до Закону «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» відбулося розширення сфери дії трудового законодавства: у початковій редакції Кодекс поширювався на робітників і службовців, а тепер на всіх працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності. Це означало, що працюючі члени кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями також отримували гарантії трудового законодавства.

Нова редакція ст. 2 КЗпП, орієнтуючись на акти Організації Об'єднаних Націй і Міжнародної організації праці, інакше окреслила основні трудові права. Новелою стало формулювання права на працю, взяте зі ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [21], який Українська РСР ратифікувала 19 жовтня 1973 р. [22]. Відтоді зміст права на працю став означати можливість людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Зобов'язання працівника були сформульовані більш чітко, без притаманних радянському праву кліше («народне добро»); обов'язок робітника підвищувати продуктивність праці, професійну майстерність, якість роботи і продукції замінив обов'язок працівника більш загального змісту – сумлінно виконувати трудові обов'язки. Запроваджено право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Вищезгаданим Законом № 871-12 від 20 березня 1991 р. КЗпП було доповнено новою статтею – 9¹, у якій зазначалося, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Відтепер підприєм-

ство набувало право матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив, але не входять до його складу. Це свідчило про лібералізацію правового регулювання трудових відносин.

Законом «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» було змінено правила укладення і припинення трудового договору. Так, від осіб, які поступають на роботу, при укладенні трудового договору заборонялося вимагати відомості про їх партійну і національну приналежність, походження та документи, подання яких не передбачено законодавством. До загальних підстав припинення трудового договору додалися «підстави, передбачені контрактом». Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу відтепер не допускалося без попередньої згоди первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації, за винятком випадків, передбачених законодавством. Порядок розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника змінено на користь останнього: строк попередження скорочено з двох місяців до двох тижнів, а за наявності поважної причини припинення трудового договору власник або уповноважений ним орган повинен розірвати договір у строк, про який просить працівник [10].

Важливі новели відповідно до аналізованого Закону № 871-12 від 20 березня 1991 р. відбулися у сфері регулювання оплати праці. Принципове значення мало запровадження правила, згідно з яким оплата праці працівників визначається їх особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства і максимальними розмірами не обмежується, а також вилучення з Кодексу положення, що нормування заробітної плати здійснюється державою за участю профспілок. Це означало відмову від централізованого нормування заробітної плати і визнання права підприємств небюджетної сфери самостійно визначати та фіксувати її у колективних договорах, інших локальних нормативних актах: «Форми, системи і розміри оплати праці працівників встановлюються підприємствами самостійно в колективному договорі. Підприємства можуть використовувати державні тарифні ставки, оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності і умов виконуваних ними робіт» [10]. Вперше була включена норма про індексацію заробітної плати в установленому законодавством порядку.

У 1990-х рр. минулого століття було проведено реформування інституту робочого часу і часу відпочинку. Так, відбулося зменшення максимальної тривалості робочого часу з 41 до 40 годин на тиждень [8], та збільшено тривалість мінімальної щорічної оплачуваної відпустки з 15 робочих до 24 календарних днів [11]. У колективних договорах стало можливим змінювати тривалість робочого часу та відпусток на користь працівників, оскільки була вилучена норма, яка не допускала зменшення тривалості робочого часу за угодою сторін. У регулюванні часу відпочинку було проведено виключення радянських свят (6-7 листопада річниця Великої Жовтневої соціалістичної революції, 7 жовтня День Конституції Союзу Радянських Соціалістичних Республік) та запроваджено поняття «неробочі дні», якими, зокрема, стали дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця [10].

Відбулися зміни і в інституті дисциплінарної відповідальності як щодо заохочень, так і дисциплінарних стягнень. До працівників підприємств, установ, організацій стало можливим застосовувати будь-які заохочення, що містилися в правилах внутрішнього трудового розпорядку; з переліку дисциплінарних стягнень виключили попередження, сувору догану та переведення на нижче оплачувану роботу, залишивши тільки догану або звільнення. Зберігався вплив трудового колективу на порушників дисципліни. Так, і донині власник або уповноважений ним орган має право передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу замість накладання дисциплінарного стягнення.

Протягом досліджуваного періоду було прийнято низку спеціальних Законів, які повному врегулювали існуючі інститути трудового права. Так, 1 березня 1991 р. було прийнято Закон «Про зайнятість населення» [13], 14 жовтня 1992 р. – Закон «Про охорону праці» [16], 1 липня 1993 р. – Закон «Про колективні договори і угоди» [14], 24 березня 1995 р. – Закон «Про оплату праці» від [15], 15 листопада 1996 р. – Закон «Про відпустки»

[6], 20 березня 1998 р. – Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [17], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. [23]. Названими Законами було в основному виключено норми, які перешкождали розвитку ринкової економіки та відображали монополію державної власності, заборону приватної власності і підприємництва, надцентралізацію в управлінні економікою тощо. Ці акти спрямовувались на лібералізацію виробничих відносин, розширення сфери договірного регулювання трудових відносин, на виключення положень, які суперечили фундаментальним правам у сфері праці, які містили ратифіковані Україною міжнародні договори, зокрема, конвенції МОП.

Напрацювання судової практики вказували на способи подолання суперечностей між сучасними актами та застарілими нормами КЗпП. Вони містилися у кількох постановках Пленуму Верховного Суду України. Так, базовою для правозастосування норм трудового законодавства стала Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» 1992 р. [19], яка згодом зазнала змін 1 квітня 1994 р., 26 жовтня 1995 р. та 25 травня 1998 р. У ній було вказано, що «...вивчення судової практики в справах про трудові спори показує, що в основному ці справи судами України розглядаються і вирішуються правильно. ...У зв'язку зі змінами, внесеними до законодавства про працю, деякі положення вимагають роз'яснення». Останні торкнулися практично усіх інститутів трудового права, зокрема, через прийняття згаданих вище спеціальних Законів.

Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» № 9 від 1 листопада 1996 р. містить кілька важливих настанов: Конституцією України кожній людині гарантовано право звернутися до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод; Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії; суди зобов'язані при розгляді конкретних справ керуватися насамперед нормами Конституції України. У п. 8 Постанови було наголошено, що «...з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку» [13]. Вказівка Пленуму стосується порядку розгляду трудових спорів, а саме – норми ст. 224 КЗпП, відповідно до якої комісія по трудовим спорам є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів.

Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» № 13 від 24 грудня 1999 р. зафіксувала, що вивчення судової практики у справах про оплату праці засвідчило, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання. Слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірного регулювання. У постанові було наголошено, що норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Йдеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо [18].

Висновки. Підводячи підсумок, можемо констатувати, що трансформація трудового законодавства в 1991–2000 рр. була спрямована на лібералізацію виробничих відносин, розширення сфери договірного регулювання, виключення положень законодавства про

працю, які суперечили фундаментальним правам у сфері праці та перешкождали розвитку ринкової економіки.

Основою подальших позитивних змін вітчизняного законодавства про працю стала Конституція України 1996 р. : прогресивні ст. ст. 43, 44, 45 розширили комплекс соціально-трудова прав людини відповідно до визнаних у світі фундаментальних прав у сфері праці. По-новому сформульовано зміст права на працю із гарантуванням рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності. На конституційному рівні вперше заборонено застосування примусової праці і передбачено захист колективних соціально-економічних інтересів шляхом страйку.

Суттєвих змін зазнавав КЗпП 1971 р. Його пристосування до нових умов відбувалося кількома шляхами: законами України про внесення змін і доповнень; спеціальними актами, які по-новому врегульовували існуючі інститути трудового права; напрацюванням судової практики, яка вказувала на способи подолання суперечностей між сучасними актами та застарілими нормами КЗпП.

Основною тенденцією розвитку українського трудового законодавства у 1990-ті роки було виключення норм, які перешкождали розвитку ринкової економіки та відображали монополію державної власності, заборону приватної власності та підприємництва, надцентралізацію в управлінні економікою тощо. Законодавчі акти спрямовувалися на лібералізацію виробничих відносин, розширення сфери договірного регулювання трудових відносин, на виключення положень, які суперечили фундаментальним правам у сфері праці, які містили ратифіковані Україною міжнародні договори, зокрема, конвенції Міжнародної організації праці.

Аналіз стану розвитку національного законодавства про працю на початку ХХІ ст. свідчить про необхідність прийняття нового Трудового кодексу, який повинен закріпити досягнутий у попередні періоди становлення законодавства про працю рівень соціальних гарантій працівників та одночасно сприяти здійсненню господарської діяльності роботодавця з метою підвищення ефективності виробництва. Сучасне законодавство про працю має сприяти узгодженню інтересів працівників, роботодавців і держави на шляху формування ринкових виробничих відносин на кожному окремому підприємстві та економіки країни загалом.

Список використаної літератури

1. Прилипко С. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства України / С. Прилипко, О. Ярошенко // *Право України*. – 2009. – № 3. – С.14-21.
2. Декларація про державний суверенітет України : Декларація від 16.07.1990 р. № 55-ХІІ : поточна редакція – Прийняття від 16.07.1990 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55-12>
3. Малий словник історії України // В. Смолій, С. Кульчицький, О. Майборода та ін. – К.: Либідь, 1997. – 464 с.
4. Про проголошення незалежності України : Постанова Верховної Ради Української РСР № 1427-ХІІ від 04.08.1991 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 1991. – № 38. – Ст. 502.
5. Конституція України : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : поточна редакція – Редакція від 30.09.2016 р., підстава 1401-19 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
6. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII ВР : поточна редакція – Редакція від 30.04.2017 р., підстава 2005-19 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду від 01.11.1996 р. № 9 : поточна редакція – Прийняття від 01.11.1996 р. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
8. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України у зв'язку з встановленням 40-годинного робочого тижня : Закон України від 17.11.1993 р. № 3610-12 // *Відомості Верховної Ради України*. – 1993. – № 47. – Ст. 435.
9. Про внесення змін до статті 188 Кодексу законів про працю України : Закон України № 2418-ХІІ від 05.06.1992 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 1992. – № 33. – Ст. 478.
10. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон Української РСР від 20.03.1991 р. № 871-12 // *Відомості Верховної Ради України*. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
11. Про внесення змін, що стосуються відпусток, до Кодексу законів про працю України : Закон України від 18.09.1998 р. № 117-XIV // *Відомості Верховної Ради України*. – 1998. – №№ 43-44. – Ст. 268.

12. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
13. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР – 1991. – № 14. – Ст. 170.
14. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
15. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
16. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
17. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 20.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
18. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 : поточна редакція – Прийняття від 24.12.1999 р. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>
19. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. : поточна редакція – Редакція від 25.05.1998 р., підстава v0015700-98 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
20. Кодекс законів о труде Украинской ССР : С изм. и доп. на 1 нояб. 1986 г. с прил. постатейно-систематизир. материалов – К. : Политиздат Украины. 1987. – 718 с.
21. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. : поточна редакція – Ратифікація від 19.10.1973 р., підстава 2148-08 [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042
22. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 р. № 2148-VIII : поточна редакція – Прийняття від 19.10.1973 р. // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>
23. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15/09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

References

1. Prylypko, S., & Yaroshenko O. (2009). The Project of Labor Code of Ukraine – important stage of reforming the labor legislation of Ukraine. *Pravo Ukrainy (The law of Ukraine)*, 3, 14-21 (in Ukr.)
2. Verkhovna Rada of Ukraine (1990). The Declaration of State Sovereignty of Ukraine. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/55-12> (in Ukr.)
3. Smolii, V., Kulchytskyi, S., Maiboroda, O. et al. (1997). In Smolii, V. (Ed.) *Small dictionary of Ukrainian history*. Kyiv: Lybid (in Ukr.)
4. Verkhovna Rada of Ukraine (1991). Act of Declaration of Independence of Ukraine. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine)*, 38, 502 (in Ukr.)
5. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Constitution of Ukraine. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (in Ukr.)
6. Verkhovna Rada of Ukraine (1971). The Code of Labor Laws of Ukraine. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (in Ukr.)
7. Supreme Court of Ukraine (1996). About the application of the Constitution of Ukraine in the implementation of justice (Determination). Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96> (in Ukr.)
8. Verkhovna Rada of Ukraine (1993). About amendments to the Labor Code of Ukraine regarding the establishment of a 40-hour working week (Law of Ukraine). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine)*, 47, 435 (in Ukr.)
9. Verkhovna Rada of Ukraine (1992). About amendments to Article 188 of the Code of Labor Laws of Ukraine (Law of Ukraine). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine)*, 33, 478 (in Ukr.)
10. Verkhovna Rada of Ukraine (1991). About amendments and additions to the Code of Labor Laws of the Ukrainian RSR in the transition of a republic to a market economy (Law of Ukraine). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine)*, 23, 267 (in Ukr.)
11. Verkhovna Rada of Ukraine (1998). About amendments concerning vacation to the Code of Labor Laws of Ukraine (Law of Ukraine). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine)*, 43-44, 268 (in Ukr.)
12. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). About vacations (Law of Ukraine). Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр?test=SE7MfTNFZoChy4mMZiY7wHlnHI436s80msh8le6> (in Ukr.)
13. Verkhovna Rada of Ukraine (1991). About employment of the population (Law of Ukraine). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine)*, 14, 36 (in Ukr.)
14. Verkhovna Rada of Ukraine (1993). About collective agreements and contacts (Law of Ukraine). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine)*, 36, 361 (in Ukr.)
15. Verkhovna Rada of Ukraine (1995). About payment of wages (Law of Ukraine). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady*

- Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine), 17, 121 (in Ukr.)
16. Verkhovna Rada of Ukraine (1992). About the protection of labor (Law of Ukraine). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine), 49, 668 (in Ukr.)
 17. Verkhovna Rada of Ukraine (1998). About the procedure for solving collective labor disputes (conflicts) (Law of Ukraine). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine), 34, 227 (in Ukr.)
 18. Supreme Court of Ukraine (1999). About the practice of courts applying the legislation on payment of wages (Determination). Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99> (in Ukr.)
 19. Supreme Court of Ukraine (1998). About the practice of consideration by the courts of labor disputes (Determination). Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (in Ukr.)
 20. Verkhovna Rada of Ukrainian SSR (1987) The Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR. Kyiv: Ukraine Politizdat, 718 (in Rus.)
 21. The United Nations General Assembly (1966). About Economic, Social and Cultural Rights (International Covenant). Retrieved from http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (in Ukr.)
 22. Presidium of the Verkhovna Rada of Ukrainian SSR (1973). About the ratification of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the International Covenant on Civil and Political Rights (Decree). Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08> (in Ukr.)
 23. Verkhovna Rada of Ukraine (1999). About trade unions, their rights and guarantees of activity (Law of Ukraine). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine), 45, 397 (in Ukr.)

KULBASHNA Olena, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, Department of Intellectual Property and Civil Disciplines, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,
e-mail: kulbashna@ukr.net

DEVELOPMENT OF LABOR LEGISLATION OF UKRAINE IN 1991 - 2000 YEARS

Abstract. Introduction. *In the last decade of the twentieth century Ukraine's labor legislation has undergone an intensive transformation. They were caused by several socio-economic reasons including the denationalization of the economy, the transition from the administrative-command system of planning the country's economic development to market conditions, the emergence of unemployment.*

From our point of view, it becomes a task of considering the positive and negative experience of adapting Ukrainian labor legislation to market conditions in 1991-2000 nowadays. Experience should be useful in the light of the development and adoption of the new Labor Code.

Purpose. *The purpose of the article is a retrospective analysis of the amendments to the current Code of Labor Law of Ukraine during the first decade of its independent existence, the revealing of the laws and ways of adaptation of the Labor Code of Ukraine, adopted in 1971, to the conditions of a market economy.*

Results. *The Constitution of Ukraine 1996 became the basis for positive changes in the national labor legislation in 1991-2000: Article. 43, 44, 45 expanded the complex of social and labor rights. The content of the right to work with the guarantee of equal opportunities in choosing a profession and a kind of work activity was formulated in a new way. At the constitutional level, for the first time, the use of forced labor was prohibited and the protection of collective socio-economic interests by strike was foreseen.*

Significant changes were experienced by the Labor Code of 1971. The adaptation of the Labor Code to new conditions took place in several ways: the laws of Ukraine on amendments and additions; Special acts that regulate existing labor law institutes in a new way; The development of jurisprudence, which indicated ways to overcome the contradictions between modern acts and obsolete norms of the Labor Code.

Key words: Industrial relations, Labor relations, labor legislation, liberalization of labor rules, human rights, right to work, the Code of Labor Laws of Ukraine, the Project of Labor Code of Ukraine.

*Одержано редакцією 19.04.2017
Прийнято до публікації 31.05.2017*

