

**Костюченко О.Є.,**  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільного права та процесу  
Університету державної фіскальної служби України  
ORCID: 0000-0002-8244-3563

## ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ І СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ГАЛУЗІ ПРАВА

### HISTORICAL PRECONDITIONS FOR THE FORMATION AND ESTABLISHMENT OF LABOUR LAW AS AN AREA OF LAW

Стаття присвячена дослідженню фінансової безпеки та її правової складової частини. Розглянуто наукові погляди щодо визначення категорії «фінансова безпека» з метою визначення її характеристики та виділення ключових ознак, які мають бути покладені в основу правового регулювання фінансової безпеки в Україні. Особливо розглядається проблема законного фінансового інтересу як стрижня фінансової безпеки усіх видів. Пропонується авторський погляд на види фінансової безпеки та їх роль у забезпеченні економічної самостійності та незалежності держави. Державні органи реалізують державно-владні повноваження створюють правові умови підтримки стану фінансової безпеки в державі, а також захист законних фінансових інтересів економічних суб'єктів. У роботі обґрунтовано, що у правовому аспекті фінансова безпека – це стан, за якого економічний суб'єкт, реалізуючи економічну свободу, здатний відповідально забезпечувати своє функціонування (існування) та захист власних законних фінансових інтересів від внутрішніх та зовнішніх загроз у поточному та майбутніх періодах з метою стійкого розвитку. Правова природа фінансової безпеки виражається в: а) законному фінансовому інтересі економічного суб'єкта, який є стрижнем усіх видів фінансової безпеки; б) економічній свободі, яка визначається через ступінь свободи, функціональні можливості суб'єкта, тобто правомочності, щодо фінансових ресурсів. Рівень фінансової безпеки має ключове значення при обранні методів, правових засобів та заходів впливу під час забезпечення фінансової безпеки економічних суб'єктів. У демократичній правовій державі протидія внутрішнім та зовнішнім загрозам із метою стійкого розвитку економічного суб'єкта за межами правового поля неможлива, а отже, однією зі складових частин фінансової безпеки як явища є права складова частина, призначена впорядковувати відносини між економічними суб'єктами, надавати їм правової форми та прогнозованого характеру через правовідносини. Правова складова частина фінансової безпеки має закласти в основу законного фінансового інтересу ціннісні орієнтири щодо національної економіки, економічної та господарської діяльності суб'єктів господарювання.

**Ключові слова:** *трудова право, галузь права, трудове законодавство, трудові права, умови праці, договірне регулювання.*

The article is devoted to the study of historical preconditions for the formation and establishments of labour law as an independent area of law. It is emphasized that the development of civilization, the improvement of production means and the division of labour, all of them formed in the society a request for the legal regulation of independent labour, the essence of which was the need to streamline the relationship between the head of labour or its customer and the contractor of certain work. With the development of social relations, the labour as an object of legal influence, receives a distinct legal regulation. At the turn of XIX–XX centuries there are changes in the understanding of the role of labour in public life, which make the issues of the relation between “slave labour” and “freedom of labour” more relevant. The attention is drawn to the fact that, at the beginning of its formation, the labour law is foreseen the contractual nature of labour and its conditions, which also made it possible to set the mutual agreed terms of employment. At the same time, the differentiation of legal regulation of labour at the beginning of its consolidation in the labour legislation had a sectoral orientation, which was conditioned by the working conditions in such economic area. It is emphasized that the combination of centralized and contractual regulation of labour relations on the basis of employment contracts and tariff agreements has allowed to L.S. Tal to prove grounded the peculiarities of the legal regime of an independent work, what is conditioned by the totality of means of influencing the will and consciousness of participants in relations in the area of work. In the work it is substantiated that labour law as an independent area of law is a historically conditioned phenomenon, where the sectoral peculiarity of legal regulation of independent work on the basis of an employment contract has a decisive influence on the combination of state and contractual regulation of labour. The peculiarities of the labour process in different areas of economic activity determine the unity and differentiation of legal regulation of labour. The further development of labour law as an independent branch of law should be carried out taking into account the historical milestones of the formation and development of labour legislation, where the social component of the legal regulation of natural human right to work is the basis for creating the conditions of decent work.

**Key words:** *labour law, branch of law, labour legislation, labour rights, work conditions, contractual regulation.*

**Постановка проблеми.** Демократизація українського суспільства і оновлення підходів до розуміння справедливих умов праці працівників усе частіше вимагають від сучасної науки відповіді на питання про основоположні, фундаментальні правові ідеї, які притаманні правовому регулюванню праці незалежно від умов соціально-економічного розвитку. Так, дотепер залишається дискусійним питання щодо оновлення ідеології трудового права з урахуванням ринкових умов розвитку та інтеграційних процесів у державі. Зволікання із прийняттям Трудового кодексу України наочно підтверджує необхідність пошуків наукової дискусії щодо фундаментальних основ трудового законодавства, які повинні бути відображені в новому вітчизняному кодексі про працю. Прийняття такого нормативного акта має не лише врахувати сучасні тенденції розвитку відносин у сфері праці, а й закріпити нормативне і соціальне призначення трудового права в демократичній, соціальній, правовій державі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання реформування трудового законодавства, дискусію щодо докорінного перегляду ідеології трудового права вже тривалий час обговорюють у суспільстві. Проте досі шляхи подальшого розвитку трудового права України чітко не визначені, тому сьогодні існує потреба в переосмисленні історичних передумов формування трудового права як самостійної галузі права. Такий підхід у теоретичному плані має обґрунтувати і довести необхідність забезпечення охорони і захисту прав працівників. У практичному плані історичний аналіз законодавства про працю наочно демонструє невідворотність процесу становлення і закріплення права працівників на справедливі умови праці.

**Метою статті** є обґрунтування історичної зумовленості виділення трудового права у самостійну галузь права відповідно до його соціального призначення у соціальній і правовій державі.

**Виклад основного матеріалу.** Право як невід'ємна складова частина суспільного життя виконує в ньому певну соціальну роль. Як справедливо зауважив свого часу Л.І. Петражицький, для загального розуміння соціального призначення права важливо мати на увазі два його напрями нормування, тобто дві спеціальні, досить суттєві для соціального життя функції права: 1) розподільчу; 2) організаційну [1, с. 179]. Отже, право не просто регулює відносини правовими засобами, а забезпечує через правові засоби спроможність суспільства визначати для себе межі дозволеної та зобов'язаної поведінки при загальному формуванні уявлень про бажане й потрібне. Держава як політико-територіальне об'єднання людей закріплює в законодавстві правила поведінки в тих чи інших правовідносинах, і саме від держави залежить, які

дії забороняти, які відносини регулювати і охороняти, яким обставинам надавати юридичного значення. І перше, і друге, і третє окреслює сферу правового впливу на суспільство [2, с. 31]. М.М. Коркунов свого часу писав, що примус як суттєва і відмінна ознака права є поширеним ще із Середньовіччя. Зовнішній порядок, право не можуть підтримуватися внутрішніми стимулами. Вони за необхідністю спираються виключно на зовнішню силу, на примус [3, с. 68].

Тобто, закріплюючи у законодавстві бажану поведінку громадян, держава впливає на волю та свідомість людей з метою впорядкування суспільних відносин, що є суспільно значущими. Державний примус чинить психологічний вплив на учасника відносин, вказуючи на негативні наслідки, які відбудуться у разі порушення приписів законодавства. Держава у нормах права закріплює відповідні санкції, які реалізуються в процесі притягнення порушника до юридичної відповідальності, яка, на думку Л.С. Явича, є застосуванням відповідної санкції за порушення правової норми [4, с. 136]. Б.О. Кістяковський справедливо наголошував, що «право як елемент нашої свідомості може існувати у двох видах: або як суто психологічне явище, тобто сукупність уявлень, чуттєвих і вольових спонукань, або як норма, тобто сукупність норм, які ми приймаємо вище за індивідуальні уявлення і які виникають у нашій свідомості з певними вимогами належного та обов'язкового» [5, с. 259]. Право як соціальне явище не повинно розходитися зі справедливістю, воно має бути справедливим [6, с. 6, 17]. Різні історичні етапи розвитку суспільства по-різному визначають потрібні і бажані результати правового впливу на волю і свідомість громадян. Проте право відіграло провідну роль у регулюванні відносин між громадянами, тому з упевненістю можна стверджувати, що право – одне з цивілізаційних надбань суспільства, яке впорядковує та надає відносинам між людьми цивілізованої форми взаємодії.

Розвиток цивілізації, удосконалення засобів виробництва та розподіл праці сформували у суспільстві запит на правове регулювання несамоїїсної праці, суть якого полягала у необхідності впорядкування відносин між керівником праці чи її замовником та виконавцем певної роботи. З розвитком суспільних відносин праця як об'єкт правового впливу набула яскраво вираженого правового регулювання. На межі ХІХ–ХХ ст. відбулися зміни в розумінні ролі праці в суспільному житті, внаслідок яких актуальності набули питання співвідношення підлеглої праці та свободи праці. Проте в цей період процес праці в межах існуючих організаційно-правових форм зберігається як підневільна несамоїїсна праця на чужу користь.

На теренах України до 1861 р. люди були кріпаками, а їхні здібності до праці

застосовувалися для розвитку економіки та збагачення феодала. Водночас на території сучасної Європи форми організації праці розвивалися у двох напрямках: 1) як несамостійна праця вільних осіб; 2) як самозайнятість осіб. М.І. Туган-Барановський з цього приводу зазначав, що мануфактури на Заході були вкрай нечастим явищем, вони не були великими. Наше кріпосне виробництво розвивалося в інших умовах, ми не знали середньовічного міста і у цьому, без сумніву, полягає суттєва відмінність в економічному розвитку. Соціальний устрій Росії надавав можливість мануфактурам отримати потрібні їм робочі руки, а на Заході мануфактура не могла набути розвитку тому, що вільний малий підприємець не йшов у мануфактуру капіталіста. Наші мануфактури отримували необхідні їм робочі руки на основі примусової праці. Відмінність полягала в тому, що на Заході капіталісту доводилося шукати вільних робітників, а вони не бажали йти у майстерні. У нас фабриканти отримували невольних робітників та засновували на їхній праці виробництво [11, с. 141–144]. Такий стан розвитку промисловості на теренах нашої країни (на протигагу європейському розвитку) ілюструє не лише вагомість кріпосної праці для накопичення капіталу роботодавцями, а й показує ментальні відмінності в уявленні про бажане і потрібне.

На початку свого виникнення на українських землях трудове право було представлено як фабричне законодавство, яке регулювало відносини між фабрикантами та робітниками. Як пише І.Х. Озеров, першим знаковим у сфері праці трудящих був Закон від 1 червня 1882 р., уведений у дію з 1 травня 1884 р. Разом із ним було створено фабричну інспекцію. З 3 червня 1885 р. була заборонена нічна праця підлітків та жінок у промисловості, а саме на прядильно-ткацьких роботах при виготовленні бавовни, льону, вовни. У 1886 р. були видані загальні правила найму, що поширювалися на всю Російську імперію, та «Особливі правила щодо нагляду за закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників» [12, с. 7]. Така правотворча діяльність свідчить про поступове визнання державою своєї відповідальності за підтримку правопорядку у сфері праці, бо саме суспільно корисна праця виступає тією формою праці, яка закладає підвалини для соціально-економічного розвитку цивілізованої, правової держави.

Необхідність правового регулювання праці також була зумовлена зниженням професіоналізму працівників. У 1892 р. пропонувалося подолати цю проблему шляхом розвитку професійного навчання, де промислове учнівство розглядалося як навчання у майстра на робочому місці [13, с. 44–45]. А.Ф. Федоров писав, що технічні прийоми виробництва передаються

спадково від покоління до покоління, хоча це виключає можливості технічних покращень, що вносяться робітниками, які вони успішно опанували в сторонніх майстернях або в школах [13, с. 3–4]. Питання виробничої освіти, за його твердженням, та розвиток професійної освіти має не лише економічне, а й соціальне значення. Стрімкий розвиток промислової техніки та винайдення нових машин вимагає удосконалення як виробничих процесів, так і ознайомлення з цими процесами промислового люду [13, с. 18]. У зв'язку із цим вимоги до кваліфікації працівників поступово стали умовою для прийняття на роботу, що і було закріплено в положеннях про найм працівників різних професій.

Питання про впорядкування відносин між наймачем та робітником постійно перебувають в полі зору уряду. Було створено низку комісій для розробки відповідних правил. Традиційно одним із перших нормативних актів у сфері праці на теренах України вважається Статут промисловості, прийнятий у 1886 р. [14]. Цей нормативний акт заклав основи єдності і диференціації правового регулювання праці. Ним визначалися умови найму робітників. Так, Книга перша присвячувалась умовам найму до фабрик та заводів і мануфактур. Книга друга визначала умови праці на ремісничому виробництві. Аналіз статей Статуту промисловості свідчить, що, намагаючись заохотити населення до праці на фабриках, заводах і мануфактурах, законодавці суттєво відрізняли нормативні положення про особистий найм та порядок заняття ремісництвом. Так, для роботи у фабричній та заводській промисловості відповідно до ст. 87 майбутній робітник повинен був при працевлаштуванні надати посвідку на проживання, після цього громадянин отримував право вступити на роботу. Щоб працювати губернським механіком, відповідно до положень ст. 29 необхідно було закінчити відповідні курси. Щоб працювати майстром у ремісництві, відповідно до ст. 388 необхідно було мати атестат учбового закладу з присвоєним званням «майстер». Також ст. 415 аналізованого Статуту передбачала умови отримання такого атестату поза межами навчального закладу на підставі рішення Цехових управ. Для цього громадянин проходив випробування, яке оцінювали експерти та присяжні майстри. Цією ж статтею було визначено порядок оскарження рішень Цехових управ. Особи, які бажали отримати атестат майстра, мали можливість навчатися у майстрів. Для цього у ст. 419 визначалося, що ремісничий учень мав навчатися від трьох до п'яти років. Свідоцтво на звання ремісничого майстра відповідно до ст. 468 було безстроковим [14]. Тобто вже у кінці XIX сторіччя правове регулювання праці передбачало добір на роботу працівників залежно від їхньої кваліфікації.

Питання реалізації права на працю регулювалося й низкою інших нормативних актів, які

визначали умови праці і порядок допуску до певного виду робіт. У 1896 р. був виданий Збір Статутів про цивільну службу, де Статут про службу, визначену Урядом, закріплював умови вступу на державну службу. Названий нормативний акт визначав права громадян на вступ до державної служби відповідно до кваліфікації, яка була ними отримана у відповідних навчальних закладах. Наприклад, особи, які закінчили курси в Гірничому інституті та отримали звання гірничого інженера, вступали на державну службу у чин від десятого до дванадцятого (ст. 96). Особи, що закінчили вищі курси для практиків з виноробства при Імператорському Нікітському саду, отримували атестат та звання винороба і користувалися правом на вступ до державної служби за першим розрядом (ст. 102). Після закінчення училища кондукторів шляхів сполучень видавався відповідний атестат, що надавав право працювати на залізниці (ст. 106).

Відповідно до загального порядку призначення на посаду визначені правила застосовувалися як для першого призначення на посаду, так і при переміщенні з однієї посади на іншу (ст. 133). Ст. 134 Статуту про службу, визначену Урядом, закріплювала, що особи, які бажають обійняти посади, які потребують спеціальних знань, незалежно від наявності у них атестатів учбових закладів мають пройти випробування для прийняття на посаду. Ст. 297 цього ж нормативного акта встановлювала, що особи для отримання першого класного чину мають пройти випробування в обсязі курсу повітового училища. Згідно зі ст. 298 таке випробування проводилося за місцем служби або у відрядженні, яке за тривалістю не могло перевищувати трьох місяців. У ст. 301 визначалося, що особа, яка проходила випробування на перший класний чин і не пройшла його, могла бути допущена до нового випробування через один рік після попереднього екзамену. Для осіб, які обіймають не класні посади, відповідно до ст. 307 дозволялося проходження випробування до спливу строку служби, після якого було дозволене отримання першого класного чину. Так, у ст. 311 визначалося, що учні Херсонського земського сільськогосподарського училища, які згідно із законом не мають права на вступ до державної служби, але прийняті на роботу, можуть отримати перший класний чин через п'ять років. Отже, ступеневе визначення кваліфікації працівників історично зумовлене вимогливістю до професійних якостей особи, яка виконує роботу за державні кошти.

У Статуті про службу, визначену Урядом, приділялась увага посвяченню в чини до медичних, фармацевтичних і ветеринарних відомств, де, окрім загальних положень про прийняття на державну службу, визначалося, що фельдшерам цивільних відомств, які закінчили фельдшерські школи, які за обсягом навчальної про-

грами є нижчими за повітове училище відділень Губернських правлінь, проводяться випробування на звання фельдшера, а якщо така особа не має права вступати на державну службу, їй присвоюється звання лікарського помічника (ст. 503) [15]. Згідно зі Збіркою законів цивільних у нормативних положеннях про особистий найм закріплювалося, що укладання договору про особистий найм здійснюється для хатніх слуг, у сільськогосподарській, ремісничій, заводській та торговельній промисловості, а також на роботах, які прямо не заборонені законом (ст. 2201). Водночас роз'яснення до цієї статті зазначали, що предметом договору особистого найму може бути не лише фізична праця, а й виконання за винагороду особистих зобов'язань, що потребують відповідних знань та розумової діяльності. Відповідно до ст. 2214 строк договору визначався за погодженням сторін і не повинен перевищувати п'яти років [16]. Наведене свідчить, що вже на початку свого становлення трудове законодавство передбачало договірний характер праці та її умов, що також робило можливим установаження взаємно погоджених строків роботи за наймом.

Положення про найм у гірничу промисловість, зокрема на золоті копальні, закріплювало, що найм у цій сфері діяльності здійснюється за загальними правилами ст. 2201 положень про особистий найм. Пункт 8 Правил про найм на золоті копальні визначав умови такого договору. Умов щодо попереднього випробування при прийомі на роботу чи складання відповідного іспиту не передбачалося [17]. Положення про Імператорську Петергофську гранильну фабрику у п. 6 закріплювало, що штатні робітники на фабриці поділяються на три розряди – майстрів, підмайстрів та майстрових – залежно від їхніх навичок. П. 8 передбачав, що за високу майстерність, сумлінне ставлення до роботи та хорошу поведінку робітник може бути переведений до вищого розряду [18]. Торговельний Статут у положеннях про найм прикажчиків і торгових поручителів закріплював у п. 6, що такі працівники можуть бути найняті господарем за записами і поручительством [19]. Положення про найм корабельника чи судовика у ст. 218 визначали обов'язкову наявність у такої особи диплома шкіпера, що посвідчував його вправність у цій справі. Договір найму укладався за погодженням сторін [20]. Отже, диференціація правового регулювання праці на початку свого закріплення у законодавстві мала галузеву спрямованість, зумовлену умовами праці сфери господарювання.

Необхідно зазначити, що Статут промисловості (1886 р.) як одне з першоджерел законодавства про працю у ст. ст. 34–46 закріплював правові засади діяльності фабричної інспекції як самостійного державного органу нагляду за виконанням постанов про роботу

та навчання малолітніх робітників. Ця інспекція діяла у складі Департаменту Торгівлі і Мануфактур Міністерства Фінансів. Водночас у ст. ст. 47–61 визначалися правила нагляду за веденням фабрично-заводської промисловості, де також відображалися питання забезпечення життя, здоров'я та моральності робітників під час роботи та при влаштуванні їх до фабричних приміщень, а також питання лікарської допомоги працівникам [14]. Саме фабричні інспектори були ініціаторами удосконалення трудового законодавства. Так, І.І. Янжул брав активну участь у чисельних комісіях зі створення фабричного та робітничого законодавства. Жодні заходи в період 1882–1887 рр. у цій сфері не відбувалися без його участі. Уже з 1887 р. він займався наукою [21, с. 5]. Фабричний інспектор Е.М. Дементьев наголошував, що розвиток фабрик та виробництва досягається високою ціною. Умови фабричної праці він описував як умови, де є підвищена температура, замкнутий простір із зіпсованим повітрям та обмеженням м'язової праці. При цьому зіпсоване повітря на фабриці зумовлюється родом виробництва. Причини цього – пил, водяна пара, газ, шкідливі випари фосфору, миш'яку, ртуті [22, с. 251, 239–241]. Науковець вважає, що нехтування з боку держави таким становищем робітників на робочому місці призведе до негативних наслідків [22, с. 255–256].

Важливість прийняття 3 червня 1886 р. правил по нагляду за веденням фабричної промисловості та взаємних відносин фабрикантів і робітників відзначав і фабричний інспектор І.Х. Озеров. Він зазначав, що ці правила поступово вводились в дію у різних губерніях з 1886 р. до 1901 р. Ним позитивно оцінювався той факт, що кількість фабричних інспекторів з 1884 р. до 1899 р. зростає від 20 до 251 особи. Таке збільшення штату фабричних інспекцій, на його думку, створювало кращий нагляд за фабриками. На фабричну інспекцію покладалися такі завдання: контроль за виконанням постанов про роботу малолітніх і спостереження за виконанням фабрикантами та робітниками правил, що регулюють їх відносини та визначають їх обов'язки; застосування заходів для попередження суперечок та непорозумінь між фабрикантами та робітниками шляхом дослідження на місці виниклого невдоволення та визначення заходів для досягнення мирової угоди між сторонами; порушення справ, а у відповідних випадках і підтримка звинувачення в суді за порушення певних правил. І.Х. Озеров резюмує, що фабрична інспекція була органом нагляду за виконанням договірних зобов'язань, визначення яких є вільною угодою сторін, але у певній мірі визначених законом [12, с. 7–9]. При цьому він наголошував, що іноді непорозуміння між фабрикантами і робітниками виникають на ґрунті необізнаності робочої маси. Робітники не обізнані ні зі своїми правами, ні

з обов'язками, іноді пред'являють дивні вимоги, і тут може допомогти тільки освіта та ознайомлення робітників із правилами [12, с. 101]. Наведене підтверджує, що контрольна-наглядова діяльність у сфері праці є невід'ємною складовою частиною трудового законодавства і, діючи паралельно з правилами про умови праці, забезпечує охорону і захист прав учасників трудових відносин.

Критикуючи становище робітників, І.Х. Озеров писав, що вони були позбавлені громадянських прав. Зокрема, робітники не мали змоги домовитися між собою про умови продажу своєї праці, вони не могли об'єднуватися в каси взаємодопомоги. Робітники повинні були читати книги, дозволені цензурою. Будь-яка скарга на майстра визнавалася їхньою провиною та спричиняла різні гноблення, зрештою, звільнення. Робітників піддавали вуличній лайці, їх позбавляли винагороди за брак не через їхню вину. Автор висловлює думку, що робітник був рабом свого господаря, бо житлові умови були нестерпними, міста нічого не робили у цьому напрямі [12, с. 20–21]. Наведені висновки та думки чітко характеризують фактичний стан відносин у сфері праці того часу. І як результат цього у 1901 р. хвилювання серед робітників набули ще більш загостреної форми та почали супроводжуватися посиленням пропаганди соціал-демократичного характеру [12, с. 8]. Із цього можна зробити висновок, що вкорінення у свідомості людей їхньої соціальної цінності та особистої свободи неминуче призвело до вимог працівників реалізовувати своє право на працю в людських умовах.

Характеризуючи врегулювання та покращення становища вільнонайманих працівників, Л.С. Таль писав, що уряд визнавав лише один шлях до вирішення цієї проблеми – законодавче втручання та адміністративну опіку. Усі чисельні закони, що були прийняті тоді, характеризувалися науковцем як такі, де домінує поліцейська точка зору, а не соціальна [23, с. 12]. Так, досліджуючи в 1912 р. шляхи та цілі реформи законодавства про найм праці, Л. С. Таль висловив думку про те, що сучасна культура наклала на це питання відбиток, так розширила та поглибила його, що воно все ж у певному розумінні може бути назване новим [24, с. 3]. Важко не погодитися з такою думкою в сучасних умовах розвитку України, де, як і на початку ХХ сторіччя, питання правового регулювання праці набуває нового виразу. І саме сучасний демократичний та соціальний вектор нашої держави вимагає осмислення історичних етапів розвитку трудового законодавства та становлення трудового права як самостійної галузі права України.

Аналізуючи стан законодавства про найм праці, Л.С. Таль слушно вказав на неприпустимість отождолення праці з будь-якими предметами, які можна продавати за визначену ціну

[24, с. 8]. Не погоджуючись з економістами того часу, він стверджував, що будь-який взаємний договір містить елемент обміну, але не кожен може розглядатися як міна або купівля-продаж [24, с. 10]. Л.С. Таль вказував і на диференціацію правового регулювання праці окремих категорій працівників. Він говорив, що для окремого кола осіб, на яких поширюється дія спеціальних норм, у законодавстві та в літературі застосовуються побутові визначення, які не мають чіткого характеру, наприклад, робітник, службовець, підмайстер, прикажчик тощо. Науковець стверджував, що потрібні характерні ознаки такого розмежування [24, с. 14–15]. Наукові погляди Л.С. Таля заклали міцний фундамент формування трудового права як самостійної галузі права. У 1918 р. Л.С. Таль писав, що особливо у сфері промислового права все більшого значення та поширення набувають нормативні волевиявлення – односторонні та двосторонні, які встановлюють приватний і абстрактний порядок. До найбільш суттєвих нормативних актів такого типу науковець відніс правила внутрішнього трудового розпорядку і так звані тарифні, або колективні, договори [23, с. 45–46]. Він підкреслив таку їхню властивість: локальні правові акти мають пріоритетне значення перед ненормативними (індивідуальними) актами. Л.С. Таль зазначав, що різноманітні угоди можуть бути оформлені у формі договору на користь третіх осіб, тому в колективній угоді можна побачити фактичний склад у тому вигляді, у якому він склався в практичному житті, що характеризується трьома суттєвими ознаками: а) одна сторона або обидві представляють колектив; б) ним визначаються умови майбутніх робочих договорів; в) ці умови встановлюються евентуально, тобто на випадок укладення індивідуальних договорів [25, с. 16]. Отже, слід визнати, що трудові договори працівників виступають індивідуальними актами, в яких реалізуються положення як загальнодержавних, так і локальних норм, закладених

у нормативно-правових договорах про працю – колективних договорах та угодах.

Тобто поєднання централізованого та договірного регулювання відносин у сфері праці на основі трудових договорів і тарифних угод дозволило обґрунтовано довести особливості правового режиму несамостійної праці. Це зумовлено сукупністю засобів впливу на волю і свідомість учасників відносин у сфері праці. Підтвердженням своєрідності договірних відносин у сфері праці стало обґрунтування сутності дисциплінарної влади роботодавця, яка, на думку Л.С. Таля, перебуває у межах володарювання, що впливає зі службових відносин. Вони не мають нічого спільного з публічним покаранням. Дисциплінарна влада, здійснювана головою організаційного об'єднання, є функцією підтримки правопорядку всередині підвладної йому сфери власними силами та засобами, а не правом примушувати чи карати, що надане одній особі щодо іншої [26, с. 494]. Ці ідеї до сьогодні відображаються у трудовому праві, де дисциплінарна влада роботодавця обмежується законом та реалізується як право роботодавця на впорядкування процесу організації праці та стимулювання працівника до належного виконання його трудових обов'язків.

**Висновки.** Наведене дає підстави стверджувати, що трудове право як самостійна галузь права є історично зумовленим явищем, де галузева своєрідність правового регулювання несамостійної праці на підставі трудового договору визначально впливає на поєднання державного та договірного регулювання праці. Особливості процесу праці у різних сферах господарювання зумовлюють єдність і диференціацію правового регулювання праці. Подальший розвиток трудового права як самостійної галузі права має здійснюватися з урахуванням історичних віх становлення трудового законодавства, де соціальна складова частина правового регулювання природного права людини на працю є основою для створення умов гідної праці.

#### Список використаних джерел:

1. Петражицкий Л.И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. Санкт-Петербург : Тип. С.-Петербур. АО «Слово», 1907. 656 с.
2. Лейст О.Э. Сущность права. *Проблемы теории и философии права* ; под ред. В.А. Томсинова. Москва : Зерцало, 2008. 452 с.
3. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. 8-е изд. Санкт-Петербург : Изд. юрид. кн. магазина Н.К. Мартынова, 1908. 354 с.
4. Явич Л.С. Право и общественные отношения. Москва : Юрид. лит., 1971. 283 с.
5. Кистяковский Б.А. Социальные науки и право: очерки по методологии социальных наук и общей теории права. Москва : Изд. М. и С. Сабашниковых, 1916. 704 с.
6. Кистяковский Б.А. Право как социальное явление. *Вопросы права*. Москва, 1911. Кн. VIII (4). С. 1–17.
7. Подопригора А.А. Основы римского гражданского права : учеб. пособие. Киев : Вышш. шк., 1990. 284 с.
8. Римское частное право : учебник / под ред. И.Б. Новицкого и И.С. Перетерского. Москва : Новый Юрист, 1998. 512 с.
9. Хохлов Е.Б. Организация труда в Древнем Риме в период расцвета. *Рос. ежегодник труд. права*. 2006. №2. С. 7–29.
10. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва : Проспект, 2009. 344 с.

11. Туган-Барановский М. И. Крепостная фабрика. Великая реформа: Русское общество и крестьянский вопрос в прошлом и настоящем : в 6 т. Т. 3. Москва : Тип. И. Д. Сытина, 1911. С. 139–154.
12. Озеров И.Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы. Москва : Тип. Т-ва И.Д. Сытина, 1906. 324 с.
13. Федоров А.Ф. О промысловом ученичестве вообще и о договорах промыслового обучения в особенности. Одесса : «Славянская» тип. Н. Хрисогелос, 1892. 495 с.
14. Устав о промышленности 1886 р. Свод Законов Российской Империи в 16 т. с доп. и прилож. изд. 3-е пересм. и доп. под ред. Ф. Волкова и Ю.Филипова. Т. 11. Санкт-Петербург : Изд. Тов. «Общественная польза», 1900. С. 749–786.
15. Свод уставов о службе гражданской : Устав о службе по определению от правительства 1896 р. Свод Законов Российской Империи в 16 т. с доп. и прилож. изд. 3-е пересм. и доп. под ред. Ф. Волкова и Ю.Филипова. Т. 3. Санкт-Петербург : Изд. Тов. «Общественная польза», 1900. С. 1–252 с.
16. Свод законов гражданских о личном найме. Сборник положений и правил о найме слуг и рабочих в Губерниях российской империи, Царства Польского и Финляндского с приведением дополнительных узаконений и разъяснений. Санкт-Петербург : Изд. Крунислава Геруца, 1896. С. 1–10.
17. Свод учреждений и Уставов горных: О найме рабочих на золотые промыслы. Сборник положений и правил о найме слуг и рабочих в Губерниях Российской империи, Царства Польского и Финляндского с приведением дополнительных узаконений и разъяснений. Санкт-Петербург : Изд. Крунисла Геруца, 1896. С. 21–34.
18. Положение об Императорской Петергофской гранильной фабрике. Сборник положений и правил о найме слуг и рабочих в Губерниях российской империи, Царства Польского и Финляндского с приведением дополнительных узаконений и разъяснений. Санкт-Петербург : Изд. Крунисла Геруца, 1896. С. 39–40.
19. О найме приказчиков и торговых поручителей. Сборник положений и правил о найме слуг и рабочих в Губерниях российской империи, Царства Польского и Финляндского с приведением дополнительных узаконений и разъяснений. Санкт-Петербург : Изд. Крунисла Геруца, 1896. С. 52–56.
20. О найме карабельщика или судовщика. Сборник положений и правил о найме слуг и рабочих в Губерниях российской империи, Царства Польского и Финляндского с приведением дополнительных узаконений и разъяснений. Санкт-Петербург : Изд. Крунисла Геруца, 1896. С. 57–59.
21. Озеров И.Х. Иван Иванович Янжул. Отдельный оттиск из отчета за 1914 г. Москва : печатня А.И. Снегиревой, 1915. 15 с.
22. Дементьев Е.М. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. Изд. 2-е. испр. и доп. Москва : Типограф. Тов. И.Д. Сытина, 1897. 256 с.
23. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права: изд. 2-е значит. доп. Москва : Московское научное издательство. 1918. 225 с.
24. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. Москва : Тип. Т-ва И. Н. Кушнерева и К, 1912. 29 с.
25. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. Санкт-Петербург : Тип. «Обществ. Польза», 1909. 54 с.
26. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Москва : Статут, 2006. 539 с.