

V. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК: 321.1(477)

Бабак А.М.,
студент третього курсу Академії адвокатури України

Лелюх В.В.,
студент третього курсу Академії адвокатури України

СТАН РОЗВИТКУ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ У ВОЄННИЙ ТА ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОДИ

В статті розглянуто розвиток режиму робочого часу у довоєнний та воєнний періоди. Проаналізовано стан режиму робочого часу праці у післявоєнний період. Досліджено відновлення режиму робочого часу на нормативно-правовому рівні.

Ключові слова: робочий час, режим робочого часу, генезис, воєнний період, післявоєнний період, нормативно-правове закріплення.

В статье рассмотрено развитие режима рабочего времени в довоенный и военный периоды. Проанализировано состояние режима рабочего времени работы в послевоенный период. Исследовано восстановление режима рабочего времени на нормативно-правовом уровне.

Ключевые слова: рабочее время, режим рабочего времени, генезис, военный период, послевоенный период, нормативно-правовое закрепление.

The paper considers the development of working hours in the pre-war and war periods. The condition of the working-time mode of operation in the post-war period. The reduction of working time on the regulatory and legal level.

Keywords: working hours, working hours, the genesis, the war period, the post-war period, regulatory consolidation.

Постановка проблеми. Генезис становить основу послідовності в багатьох галузях права, в тому числі і в галузі трудового права. Важливою умовою для вивчення еволюції розвитку трудових відносин у сфері формування режиму робочого часу працівників є проведення його теоретико-правового аналізу. Зазначені процеси постійно модернізуються з урахуванням розвитку трудових відносин в державі, тому неможливо забезпечити ефективний та надійний механізм правового регулювання відносин між працівником і роботодавцем в контексті встановлення режиму робочого часу, не дослідивши історичний аспект його становлення та розвитку.

Слід звернути увагу, що за період незалежності України не проводилося жодного комплексного дослідження розвитку режиму робочого часу у воєнні та післявоєнні роки. Більшість наукових робіт з даної теми або було виконано у радянський період існування держави, або проведені в контексті дослідження зайнятості населення. Вищезазначені обставини обумовлюють необхідність проведення наукового дослідження генезису режиму робочого часу працівників.

Аналіз останніх наукових досліджень. Розвиток режиму робочого часу у воєнний та післявоєнний періоди вивчали такі науковці як: М. Г. Александров, В. С. Андреев, Я. І. Безугла, А. Г. Бірюкова, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, В. М. Венедиктова, С. В. Вишневецька, В. С. Вітковський, Ю. М. Гавриленко, Ю. П. Дмитренко, М. І. Іншин, Т. Ю. Кепич, О. І. Кисельова, М. В. Лавренюк, Ю. М. Маршавін, Р. С. Мулукаєва, Ю. П. Орловський, Л. Я. Островський, Т. І. Олексюк, П. Д. Пилипенко, В. П. Полуянов, В. О. Стасюк, І. В. Тищенко, А. А. Юрченко та інші.

Отже, основна **мета** статті полягає в дослідженні розвитку режиму робочого часу у воєнний та післявоєнний періоди.

Виклад основного матеріалу. Кардинальних змін режиму робочого часу почав зазнавати на початку 1940-х років. Так, загроза 2-ої Світової війни змусила радянську владу вжити заходів жорсткішого характеру. Таким чином, 26 червня 1940

року було видано Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників та службовців з підприємств і установ». Згідно Указу, було закріплено ряд наступних нововведень у сфері регулювання режиму робочого часу: 1) збільшено тривалість робочого дня працівників і службовців у всіх державних, кооперативних та громадських підприємствах і установах (з семи до восьми годин – на підприємствах з семигодинним робочим днем; з шести до семи годин – на роботах з шестигодинним робочим днем, за винятком професій з шкідливими умовами праці; з шести до восьми годин – для службовців установ; з шести до восьми годин – для осіб, які досягли 16-ти років); 2) перевести всі державні, корпоративні та громадські підприємства й установи на графік роботи з шестиденного на семиденний тиждень, вважаючи сьомий день тижня – неділя – днем відпочинку; 3) встановити, що за прогул без поважної причини працівники і службовці державних, кооперативних та громадських підприємств і установ вдаються до суду і за вироком народного суду караються виправно-трудовими роботами за місцем роботи на строк до 6 місяців з відрахуванням із заробітної плати до 25% [1]. У зв'язку із загрозою війни, влада вдалася до жорстких заходів у сфері трудової діяльності, в тому числі, це стосувалося режиму робочого часу працюючих. Так, закріплювалися наступні загально трудові стандарти: збільшення тривалості робочого дня працівників і службовців; перехід на семиденний робочий тиждень; відбулося посилення дотримання дисципліни праці, а у випадку її порушення встановлювалися санкції, тобто відбувалася фактична криміналізація дисциплінарних проступків як для працівників, так і для роботодавців.

Крім того, характерними ознаками законодавства у сфері регулювання тривалості режиму робочого дня у період війни є: 1) заборона самовільного звільнення; 2) встановлення жорстких заходів відповідальності за порушення трудової дисципліни (відпрацювання, звільнення, ув'язнення); 3) мобілізація тощо. Такі заходи були обумовлені воєнним часом в державі і попри те, що після закінчення війни ряд тоталітарних норм було

скасовано, повна відмова від таких методів управління не спостерігалася. Слушною є позиція Ю. П. Дмитренка, який зазначає, що у порівнянні з повоєнним часом, наступало тимчасове пом'якшення норм трудового законодавства, проте жорстка централізація державного механізму, системи органів влади й управління правоохоронних органів закономірно привела до централізації законотворчості [2, с. 27].

Таким чином, розвитку режиму робочого часу у воєнний період були характерні наступні ознаки: 1) збільшення тривалості робочого дня; 2) перехід на семиденний робочий тиждень; 3) встановлення жорстких санкцій щодо порушення працівниками режиму робочого часу (звільнення, ув'язнення тощо).

У перші повоєнні роки відбулося скорочення робочого тижня і припинення понаднормових робіт, що, в свою чергу, вплинуло на зниження заробітної плати. На окремих підприємствах скорочення оплати праці відбулося в 2 рази. Практикувалася затримка виплат заробітної плати. За липень 1946 року повністю отримали зарплату лише 24 млн. працівників і службовців (з 30,6 млн.) [3, с. 125]. Із закінченням війни були ліквідовані норми права, породжені надзвичайними обставинами воєнного часу. Так, скасовувалися щоденні обов'язкові понаднормові роботи і відновлювався восьмигодинний робочий день, а також припинялася трудова мобілізація громадян.

Постанова Секретаріату ВЦРПС від 21 липня 1947 року зобов'язувала фабрично заводські місцеві комітети не допускати до понаднормової праці вагітних жінок, матерів-годувальниць, підлітків, хворих на відкриту форму туберкульозу легенів. Обкоми профспілок зобов'язувалися перевіряти обґрунтованість, встановлювати причини понаднормових робіт і робити все для ліквідації умов, що їх породжують [4, с. 243]. Тобто, у післявоєнні роки уряд почав приділяти значну увагу охороні праці і здоров'ю працівників, встановлювався суворий нагляд за дотриманням трудового законодавства адміністрацією, особливо щодо режиму тривалості робочого часу, часу відпочинку, праці жінок і підлітків.

Удосконалення режиму робочого часу працівників в Україні розпочався з 1971 року, а саме – з прийняття Кодексу законів про працю УРСР, норми якого, порівняно із попередніми роками, дещо розширювали та зміцнювали права працівників і службовців. Статтею 41 Кодексу було встановлено, що нормування тривалості режиму робочого часу всіх працівників і службовців здійснюється державою за участю профспілок. Пізніше це положення було скасовано. Нормальна тривалість робочого часу працівників на підприємствах, в установах, організаціях не може перевищувати 40 годин на тиждень. У міру створення економічних та інших необхідних умов буде здійснюватися перехід до більш скороченого робочого тижня (стаття 42). Для працівників, які не досягли віку вісімнадцяти років, встановлюється скорочена тривалість режиму робочого часу, а саме: 1) у віці від 16 до 18 років – не більше 36 годин на тиждень; 2) у віці від 15 до 16 років, а також для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул – не більше 24 годин на тиждень (для учнів тривалість робочого дня не повинна перевищувати половину зазначених термінів) [5]. Кодекс 1971 року характеризується доволі великою кількістю змін та удосконалень, що стосуються режиму робочого часу працівників. Так, на нормативному рівні всі підприємства, організації тощо повернулися до 40-ка годинного робочого тижня, при цьому, в правовому акті чітко прописувалась максимальна кількість годин праці на тиждень для неповнолітніх (і вперше для учнів).

Відповідно до статті 45 Кодексу, встановлювалась скорочена тривалість режиму тривалості робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів, жінок, які працюють в сільській місцевості, й інших). Для працівників встановлювався п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначалася правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує адміністрація за погодженням з відповідним виборним профспілковим органом підприємства, установи, організації з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і з додержанням установленної тривалості робочого тижня [5]. У

порівнянні з Кодексом 1918 року та Кодексом 1922 року, в яких тривалість щоденної роботи була чітко прописана, то Кодекс 1971 року вказував лише максимально дозволена кількість робочих годин на тиждень, а право встановлення графіку робочого дня надавалося безпосередньо самим підприємствам, що є позитивним аспектом для розвитку режиму робочого часу працівників.

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин, при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин, і 4 годин при тижневій нормі 24 години. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється адміністрацією підприємства, установи, організації спільно з відповідним виборним профспілковим органом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів [5].

Дотримання норм трудового права щодо режиму тривалості робочого часу і часу відпочинку є обов'язком не тільки працівників, а й роботодавців. На перших покладається обов'язок використовувати робочий час для виконання своєї трудової функції належним чином, а роботодавець, в свою чергу, повинен забезпечити не тільки необхідні для цього умови, а й організувати роботу таким чином, щоб не порушувати право працівників на відпочинок.

Розширення зазнала норма щодо категорій осіб, для яких праця в нічний час була заборонена. Так, до вже закріпленого в попередніх нормативно-правових актах переліку (вагітні жінки, матері-годувальниці, підлітки) було додано жінок, що мають дітей віком до трьох років. Щодо інвалідів, то вони отримували право здійснювати трудову діяльність в нічний час за їх особистою згодою.

Також, за угодою між працівником і роботодавцем міг встановлюватися як при прийомі на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На

прохання вагітної жінки, працівника, що має дитину віком до чотирнадцяти років (дитини – інваліда або інваліда з дитинства до досягнення нею віку вісімнадцяти років), або працівника, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї, відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їм неповний робочий день або неповний робочий тиждень [5]. Вищезазначене нововведення є актуальним не тільки з аспекту регулювання режиму робочого часу, а також зі сторони розширення прав для працюючих жінок. Передумовою закріплення даної норми стала ратифікація ряду європейських Конвенцій, при цьому, робота на умовах режиму неповного робочого часу не тягла за собою жодних обмежень для працівника як зі сторони оплати праці, так і зі сторони відпустки, робочого стажу тощо.

Також, доповнення зазнала норма, яка стосувалася надурочної роботи. До підстав застосування таких робіт додається умова, за якої, у разі нез'явлення працівника на роботу, адміністрація зобов'язана негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Висновки. Отже період розвитку режиму робочого часу після прийняття нового Кодексу законів про працю 1971 року характеризується значною кількістю позитивних змін щодо регулювання режиму часу праці, а саме: 1) тривалість робочого часу не могла перевищувати 40 годин на тиждень, дане нововведення діє і до сьогодні; 2) ретельно прописувався режим робочого часу для неповнолітніх; 3) отримання привілеїв щодо режиму тривалості робочого графіку для вагітних жінок; 4) розширення зазнала норма щодо кола осіб, які мають право на режим скороченого робочого дня та щодо категорій осіб, для яких праця в нічний час була заборонена; 5) запроваджувалася можливість встановлення режиму неповного робочого дня чи тижня.

Література:

1. Указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»: от 26.06.1940 г., № 1099 // Ведомости Верховного Совета. – 1940. – № 20.

2. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

3. Історія вітчизняного держави і права. Підручник / За ред. Р.С. Мулукаєва. – М., 2006. – 360 с.

4. История отечественного государства и права. В 2-х т. Чистякова О.И. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристь, 2005. – Ч.2 – 544 с.

5. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс № 322-VIII від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

УДК 351.713(477):331.108.37

Соцький А.М.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Чернівецького юридичного інституту
Національного університету
«Одеська юридична академія»

ПОВНОВАЖЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ З ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ, УПРАВЛІННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ПРОЦЕСОМ ПРАЦІ

У статті виявлено та вирішено окремі проблеми організації праці, управління працівниками та можливості урегулювання цієї діяльності нормами трудового права.

Ключові слова: повноваження роботодавця, організація праці, управління працівниками, контроль, процес праці.

В статье выявлены и решены отдельные проблемы организации труда, управления работниками и возможности урегулирования этой деятельности нормами трудового права.

Ключевые слова: полномочия работодателя, организация труда, управление работниками, контроль, процесс труда.