6. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2015. № 40. С. 1970.
7. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 № 1631. *Офіційний вісник України*. 2016. № 6. С. 163.
8. Іншин М.І. Доцільність застосування контрактної форми трудового договору при регулюванні службово-трудових відносин з поліцейськими. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 3. С. 184–187.
9. Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 03.02.2017 № 89. *Офіційний вісник України*. 2017. № 20. С. 116.
10. Порядок укладання контракту про проходження служби в поліції : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 03.02.2017 № 89. *Офіційний вісник України*. 2017. № 20. С. 121.
11. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996 р. № 30. Ст. 141.

УДК 349.2 (477)

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.36>

СМОЛЯРОВА М.Л.

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ПРАВОВІДНОСИН: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті розглядаються історичні етапи розвитку трудового законодавства у сфері правового стимулювання суб'єктів правовідносин та здійснюється пошук дієвих засобів впливу на стан їхньої мотивації.

Акцентовано на тому, що розвиток трудового законодавства у сфері правового стимулювання суб'єктів правовідносин нерозривно пов'язаний із розвитком найманої праці й перетворенням її на соціально значуще явище.

Підкреслено, що більшість країн світу ведуть відлік виникнення стимулювання суб'єктів правовідносин у сфері праці від моменту або набрання чинності першим законом на території своєї держави, або прийняття першого судового рішення, що стосувалось захисту їхніх трудових прав. На основі аналізу юридичної літератури зроблено висновок, що українські вчені ведуть відлік історії виникнення трудового законодавства від розвитку суспільних відносин у сфері праці або капіталістичних, або соціалістичних, тобто від радянського періоду. У статті зроблена спроба розглянути виникнення інституту стимулювання у сфері праці починаючи із патріархального періоду. Наголошено, що стимулювання праці протягом XVIII ст. і значної частини XIX ст. ще не мало самостійного наукового та теоретичного підґрунтя, провідні нормативно-правові акти того періоду вже містили норми, спрямовані на створення мотивації праці, а отже, й безпосередньо на стимулювання суб'єктів трудових правовідносин взагалі.

Подальший розвиток стимулювання суб'єктів трудових правовідносин у науці трудового права отримало разом із виникненням та розвитком самого трудового права як галузі права. Підкреслено, що протягом тривалого історичного періоду покаранню за порушення трудової дисципліни приділялася значно більша увага, ніж заохоченню учасників трудових правовідносин за сумлінне ставлення до праці. За радянських часів спостерігається поєднання стимулювання з умовами діяльності та благами

у формі заохочення, які отримували суб'єкти трудових правовідносин. Це зрозуміло, не відображало б можливого універсального характеру стимулювання в межах всього суспільства. Заохочення ж часто прив'язувалося до покарання як допоміжний захід.

Крім того, зосереджено увагу на відсутність цілісного розуміння правового стимулювання в науковців та наявність складностей при його застосуванні, що надалі буде породжувати суттєві проблеми як на теоретичному, так і на практичному рівні.

Ключові слова: найманий працівник, керівник підприємства, грошові стягнення, відповідальність, правові стимули, заохочення.

The article examines the historical stages of the development of labor law in the field of legal stimulation of legal entities and searches for effective means of influencing the state of their motivation.

It is emphasized that the development of labor legislation in the field of legal stimulation of legal entities is inextricably linked with the development of wage labor and its transformation into a socially significant phenomenon.

It is emphasized that most countries of the world count on the emergence of stimulation of legal entities in the sphere of work from the moment of entry into force of the first law in the territory of their country, or the adoption of the first court decision concerning the protection of their labor rights. On the basis of the analysis of legal literature, it is concluded that Ukrainian scholars are recording the history of the emergence of labor law from the development of social relations in the sphere of work, either capitalist or socialist, that is, from the Soviet period. The article attempts to consider the emergence of an institute of stimulation in the workplace since the patriarchal period. It was emphasized that the stimulation of labor during the eighteenth century. and much of the nineteenth century. There was still no independent scientific and theoretical basis, the leading normative-legal acts of that period already contained norms aimed at creating the motivation of work, and therefore, directly, to stimulate the subjects of labor relations in general.

The further development of the stimulation of the subjects of labor relations in the science of labor law came along with the emergence and development of labor law itself as a branch of law. It is emphasized that during the long historical period the punishment for violation of labor discipline was paid much more attention than the encouragement of the participants of labor relations for honest treatment. In Soviet times, there was a combination of incentives with the conditions and benefits in the form of incentives received by the subjects of employment. Of course, this would not reflect the possible universal nature of stimulation throughout society. Encouragement was often linked to punishment as an ancillary measure.

In addition, attention is paid to the lack of a comprehensive understanding of legal incentives for scientists and the existence of difficulties in its application, which in the future will create significant problems at both theoretical and practical levels.

Key words: employee, manager of the company, monetary penalties, responsibility, legal incentives, encouragement.

Вступ. В Україні ще не вдалося досягти такого рівня стимулювання суб'єктів трудових правовідносин, за якого б вони забезпечували ефективне та якісне функціонування не тільки підприємств, а й держави. Створені та впроваджені за роки незалежності механізми правового стимулювання, які регулюють процеси мотивації, майже не діють у частині економічного, соціального і правового захисту суб'єктів трудових правовідносин. Усе це зумовлює потребу в дослідженні розвитку трудового законодавства у сфері правового стимулювання суб'єктів правовідносин та пошуку дієвих засобів впливу на стан їхньої мотивації.

Важливе теоретико-методологічне значення для цього дослідження мали фундаментальні праці низки дослідників – С.В. Венедіктова, М.О. Дей, М.І. Карліна, Р.І. Кондратьєва, Л.С. Таля, М.І. Туган-Барановського, Е.Б. Хохлова. Проте, незважаючи на широке коло ґрунтовних наукових розвідок, комплексного дослідження проблематики стимулювання суб'єктів трудових правовідносин ще не здійснено і, незважаючи на очевидну соціальну доцільність, залишається проблемним і малодослідженим завданням.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження історичних етапів розвитку трудового законодавства у сфері правового стимулювання суб'єктів правовідносин і пошук дієвих засобів впливу на стан їхньої мотивації.

Результати дослідження. Розвиток трудового законодавства у сфері правового стимулювання суб'єктів правовідносин нерозривно пов'язаний із розвитком найманої праці і перетворенням її на соціально значуще явище.

Ні в патріархальному, ні в рабовласницькому, ні у кріпосному суспільстві застосування найманої праці ще не регламентувалося трудовим законодавством. У Стародавньому Римі продаж вільною людиною своєї праці розглядалося, як щось ганебне, що принижує його до положення раба, а тому здавалося природним застосовувати до його праці ті ж постанови про наймання працівників, які застосовувалися до наймання рабів. Тому в окремих випадках мало бути використання найманої праці, за аналогією, відповідно до постанови про майновий найм. Майнове наймання розглядалося як договір про користування майном (речами, тваринами, рабами). Саме на його основі розвинувся особистий найм працівників, договір про користування робочою силою (працею вільних людей), який не був регламентований.

У середні віки застосування чужої праці перетворювалося не у форму договірних відносин, за якою діють два формально незалежних і однаково вільних суб'єкта, а у форму кріпосницьких відносин: працівники, які працювали на землевласника, разом із тим були прикріплені до землі, на якій вони оселялися і підпорядковувалися владі свого господаря. Ці відносини ще не можна було назвати трудовими, але разом із тим розвиток у містах підмайстрів викликали появу спеціального законодавства, яке було спрямоване переважно на захист інтересів наймача, а не на регулювання умов праці.

Оскільки не було загального законодавства про працю в середні віки, великого значення в економічному житті набула наймана праця в нові часи, до неї відразу стали застосовувати норми римського права, які майже повсюди були сприйняті як чинне право. Відносини щодо наймання поширювалися на всі види найму праці, в якій би галузі вони не застосовувалися – в домашньому господарстві або промислі, промисловості або торгівлі, – норми ці були занадто загальні й абстрактні.

Відповідно до норм зводу законів 1857 р. найманих працівників можна було наймати для надання домашніх послуг, для здійснення землеробських, ремісничих і заводських робіт, торгових та інших промислів, а також для інших видів робіт, не заборонених законом. Наймачем була фізична особа, а саме безпосередній господар, який мав бути справедливий і лагідний до найманого працівника, а найманий працівник, зі свого боку, мав бути шанобливим не тільки до господаря, але і до його родини. Крім цього, він мав бути вірним, слухняним, намагатися добрими вчинками й поведінкою зберегти домашню тишу і згоду [1, с. 217]. Таким чином була регламентована модель поведінки між учасниками правовідносин. Справедливі умови праці, справедлива винагорода, справедливі заохочення та стягнення залежали від особистого рішення господаря.

Фабрична праця часів перебування більшої частини українських земель у складі Російської імперії протягом XVIII ст. і значної частини XIX ст. мала примусовий характер і лише в 60-х рр. XIX ст. зазнала певного реформування.

Закон «Про взаємні відносини господарів фабричних закладів і робітників», затверджений Державною Радою у 1886 р., передбачав стосовно працівників досить суворі заходи відповідальності. Підставами притягнення працівника до відповідальності були проведення страйку, самовільна відмова від роботи, спричинення шкоди майну роботодавця, вчинення дисциплінарного проступку [2, с. 159]. Крім того, у законодавстві була визначена дисциплінарна правомочність роботодавця щодо застосування до працівників грошових стягнень: «Завідувачу цими закладами надається право накладати на робітників власною владою грошові стягнення: за несправну роботу; за прогул; за порушення порядку. Ніякі стягнення не можуть бути накладені з інших приводів» (ст. 104 Статуту про промислову працю) [3, с. 1213].

М.І. Туган-Барановський, характеризуючи становище, що склалося у фабричному побуті напередодні реформи фабричного законодавства на початку 80-х рр. XIX ст., констатує: «Система штрафів була розвинута до віртуозності. Розмір штрафів наперед не визначався; фабриканти вважали, що вони мали право, всупереч закону, що забороняє самовільно знижувати робочим плату до закінчення терміну договору, зменшувати заробітну плату робітникам тоді, коли їм спаде на думку. Штрафи з робітників, що стягувалися з найрізноманітніших приводів, надходили у повне розпорядження господаря; загальна сума їх досягала на деяких фабриках декількох тисяч рублів на рік і була важливим джерелом доходу для господаря. Державна Рада, обговорюючи питання про реформування фабричного законодавства, також констатувала, що «господарі деяких фабрик, користуючись вигодами свого становища, не соромилися порушувати умови, що встановлювалися з найнятими ними людьми, і вдавалися до різних засобів для витягання перебільшених

вигод. Зменшення робочої плати, всупереч укладеним договорам, проводилося або відкрито, або шляхом скорочення числа годин і днів роботи за тиждень. Потім, вирахування і штрафи з робітників, що спрямовувалися фабрикантами на свою користь, досягали в деяких випадках, величезних розмірів, складаючи в цілому до 40% заробітної плати» [4, с. 88].

Але грошові стягнення знов з'являються вже в радянському законодавстві про працю. Так, хоча законом від 11 жовтня 1917 р. було заборонено накладання будь-яких грошових стягнень на робітника владою керівників підприємств, за порушення якого вони могли бути притягнуті до адміністративного покарання. Лише в одному випадку, як зазначав Л.С. Таль, штраф був збережений у прихованій формі, коли за запізнення більш ніж на чверть години робітника могли не допустити до роботи і позбавити заробітку за час його відсутності [5, с. 34]. У Кодексі законів про працю від 1918 р. закріплювалося право робити грошові відрахування із заробітної плати працівника за прогул, але без вказівки розміру утримання. Ухвалою Президії ВЦВК від 2 вересня 1920 р. було внесено доповнення до ст. 68 КЗпП від 1918 р. [6], відповідно до якого за вироками народних суддів допускається проводити стягнення з отриманої щомісячно робітником плати до 20% від суми, що перевищує прожитковий мінімум. Отже, після встановлення радянської влади в Україні грошові утримання за порушення трудової дисципліни застосовувалися разом з іншими, більш суворими заходами покарання.

У радянські часи в законодавстві не передбачалися правові стимули щодо особистої мотивації працівників. Аналіз юридичної літератури свідчить, що в радянській період переважали політичні штампи про безпосередньо суспільний характер праці, відносини взаємодопомоги й співробітництва тощо. При цьому використовувався термін «трудова відносина», під яким розуміли форму вираження соціалістичних виробничих відносин. Але радянська влада для мотивації продуктивності праці була встановлена преміальна система оплати праці. Старанний і сумлінний працівник мав бути забезпечений краще, ніж несумлінний. Низкою законодавчих актів передбачалися заохочувальні заходи за кращу роботу найманих працівників, що мало сприяти росту продуктивності їхньої праці та зміцненню трудової дисципліни. До таких актів можна зарахувати: декрет від 8 червня 1920 р. «Про преміювання праці», норма «Загального положення про тариф» щодо преміальної оплати праці, «Тимчасове положення про натуральне преміювання» від 6 листопада 1920 р. та ін. Як бачимо, радянська влада вже на першому етапі свого існування приділяла більшу увагу такому правовому впливу на працівників як стимулювання.

З ухваленням 9 листопада 1922 р. нового КЗпП УРСР [7] у трудових правовідносинах, на відміну від централізованого нормування умов праці в період громадянської війни, були встановлені лише мінімальні трудові гарантії для трудящих. Крім цього, була передбачена змога підвищувати мінімальні гарантії для працівників у колективному договорі та трудовому договорі. Інакше кажучи, правові стимули встановлювалися як для окремого працівника, так і для трудового колективу. Насправді нова економічна політика привела країну до значних успіхів у відновленні народного господарства, що, своєю чергою, впливало на покращення умов праці трудящих та задоволення їх побутових потреб. З метою поліпшення матеріального становища трудящих та впровадження принципу матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці, в результатах своєї виробничої діяльності було введено часткову натуральну оплату праці шляхом видачі робітникам і службовцям у рахунок їх заробітної плати виробленої на підприємствах промислової продукції [8, с. 435].

У період індустріалізації країни велика увага приділялася підвищенню продуктивності праці й зміцненню трудової дисципліни. Була прийнята низка законодавчих актів, які визначали заходи щодо підвищення трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, ущільнення робочого дня, точного виконання правил внутрішнього розпорядку, скорочення прогулів і невиходів на роботу. У Постанові Раднаркому СРСР від 6 березня 1929 р. «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни в державних підприємствах» встановлювалася правомочність адміністрації державних підприємств накладати на робітників за порушення трудової дисципліни всі стягнення, передбачені табелем стягнень. Ця постанова була доповнена постановою Раднаркому СРСР від 5 липня 1929 р. «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму і зміцнення трудової дисципліни на підприємствах», яка встановила відповідальність службових осіб, що працюють на державних підприємствах і установах, за потурання порушникам трудової дисципліни аж до зміщення з посади [8, с. 529].

Проведення тарифної реформи у 1930–1931-х рр. стало початком державного нормування заробітної плати робітників з урахуванням різниці між працею кваліфікованою і працею некваліфікованою, між працею важкою і працею легкою. Досягалося це, по-перше, встановленням такого

співвідношення в оплаті різних робіт, яке б відповідало кваліфікації і, по-друге, застосуванням такої оплати, коли розмір заробітку залежав від продуктивності праці [8, с. 581].

На трудову мотивацію працівника в умовах централізованого регулювання трудових відносин також впливало застосування примусових засобів. Згідно з Табелем стягнень для підприємств і установ від 17 грудня 1930 р. передбачалося притягнення працівників до кримінальної відповідальності, у разі злісного порушення трудової дисципліни. Крім цього, адміністрація підприємства мала право до рішення суду звільнити працівника без попередження і виплати вихідної допомоги. Таким працівникам було заборонено працювати на промислових підприємствах і на транспорті протягом 6 місяців.

Також заслуговує на увагу постанова РНК СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦРПС від 28 грудня 1938 р. «Про заходи по впорядкуванню трудової дисципліни, поліпшенню практики державного соціального страхування та боротьбу із зловживаннями в цій справі», відповідно до якої керівництво підприємств було зобов'язане вести «рішучу боротьбу з порушниками трудової дисципліни, із прогульниками й ледарями, які завдають великої шкоди народному господарству» [9]. Зазначеним актом вносилися зміни у правила внутрішнього трудового розпорядку і норми соціального страхування, запроваджувалось диференційоване ставлення до сумлінних працівників та порушників трудової дисципліни, створювалися стимули для чесних, передових працівників.

25–26 червня 1940 р. політбюро ЦК ВКП(б) розглянуло питання про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і заборону самовільного уходу робітників і службовців із підприємств та установ. Було затверджено відповідний проект указу Президії Верховної Ради [10, с. 57–59]. Законодавче посилення відповідальності працівників у 1930–1940-х рр. поєднувалося із заборonoю самовільно залишати підприємства. Відповідно до Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 липня 1940 р. була передбачена судова відповідальність за самовільне залишення працівником підприємства. За прогул без поважної причини працівника могли покарати виправними роботами за місцем колишньої роботи строком до 6 місяців, з утриманням 25% заробітної плати. У 1940 р. вводилася обов'язкова примусова праця працівників. Навіть незначні порушення трудової дисципліни тягнули за собою суворі покарання. Водночас як моральне заохочення запроваджувалися нові державні нагороди: звання Героя Соціалістичної Праці та медаль «Орден Леніна» (27 грудня 1938 р.) і згодом із метою особливої відзнаки громадян, удостоєних звання Героя Соціалістичної Праці заснували золоту медаль «Серп і Молот» (22 травня 1940 р.).

Розвиток стахановського руху в період індустріалізації вплинув на перегляд норм виробітку, оплати праці та заохочень працівників. У правових нормах були закріплені різні пільги й переваги для стахановців, що сприяли зростанню стахановського руху: першочергове направлення в будинки відпочинку і санаторії, створення найкращих житлових умов, першочергове направлення дітей стахановців у дитячі ясла і дитячі сади, задоволення зростаючих культурних запитів стахановців тощо.

Одним із заходів влади щодо посилення контролю за працівниками стало запровадження на початку 1939 р. кампанії з перевірки трудової дисципліни. 15 серпня 1940 р. політбюро ЦК ВКП(б) розглянуло питання про хід реалізації указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. Зі звітом виступив нарком легкої промисловості республіки М. Гуторов, який вказав на його незадовільне впровадження на підприємствах галузі. За півтора місяця прогули і факти самовільного залишення місця роботи ліквідовано так і не було. Запровадження восьмигодинного робочого дня не дало серйозного зростання продуктивності праці та поліпшення якості продукції. Як завжди, причини негараздів шукали не в недосконалому законі, незадовільній організації виробництва, низькому матеріальному забезпеченні працівників, недолугому управлінні тощо, а в «м'якотілості» керівників і прокурорів, які «потурають прогульникам, рятують їх під різним приводом від притягнення до судової відповідальності» [11, с. 101]. Наводилися дані, що в органах прокуратури УРСР довгий час перебувають і не передаються в суди 930 справ на прогульників і осіб, які самовільно залишили роботу, а 7000 уже переданих справ досі судами не розглянуто. Особливе обурення доповідача викликав той факт, що деякі народні судді «виносять неправильні вирoki» [11, с. 102].

У період Другої світової війни правові акти встановлювали найбільш стимуляційні системи оплати праці, вводили премії для окремих категорій працівників за виконання і перевиконання виробничих планів. Із метою підвищення продуктивності праці шляхом заохочення працівників у період війни були прийняті правові акти, що встановлювали нові почесні звання та почесні знаки СРСР і УРСР. Постановою Президії Верховної Ради УРСР від 26 вересня 1944 р. було затверджено «Положення про почесні звання Української РСР» [12, с. 136].

З переходом на мирну працю проявилась тенденція поступового відмовлення від адміністративно-правового методу регулювання трудових відносин. У результаті цього зміни у трудовому праві, насамперед, торкнулись норм, які визначали права й обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Також була відновлена практика укладання колективних договорів. Для кращого виконання зобов'язань розгорталось соціалістичне змагання. Так, Рада Міністрів Української РСР постановою від 16 лютого 1946 р. додатково встановила почесні значки відмінників соціалістичного змагання в місцевій промисловості УРСР, промисловій кооперації УРСР, кооперації інвалідів УРСР. Президія Верховної Ради Української РСР указом від 19 травня 1949 р. встановила почесні звання заслуженого ветеринарного лікаря УРСР, заслуженого зоотехніка УРСР [12, с. 198].

У Програмі КПРС було зазначено, що у процесі будівництва комунізму господарське керівництво спиратиметься на матеріальне і моральне стимулювання високих показників виробництва, що необхідно підвищувати колективні форми матеріального стимулювання, які підвищують заінтересованість кожного працівника у високому рівні роботи підприємства загалом [13]. Вдосконалюючи способи й методи стимулювання, держава впливала на свідомість людей, спонукаючи їх до продуктивної праці. У чинних нормах трудового законодавства були введені економічно ефективні системи заробітної плати – почасово-преміальна і відрядно-преміальна. Почала застосовуватися і заохочуватися колективна форма оплати праці. Задоволення матеріальних і культурних потреб радянських людей здійснювалось у двох формах: шляхом підвищення індивідуальної заробітної плати та за кошти суспільних фондів. Сумлінна праця заохочувалась і матеріально, і морально. Значення морального заохочення полягало в тому, щоб показати всім працівникам вагу сумлінної високопродуктивної праці в умовах соціалістичного суспільства.

Наприкінці 80-х рр. шляхом внесення зміни у ст. 5 КЗпП УРСР [14] підприємствам було надано право встановлювати за власні кошти додаткові, порівняно із законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для колективів і окремих категорій працівників.

Нові трудові відносини, які породжені ринковими трансформаціями, ставлять і нові вимоги до стимулювання суб'єктів трудових правовідносин, за допомогою яких забезпечуються підвищений рівень і якість життя громадян, соціальна стабільність в суспільстві. Нині сфера державної регламентації правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин значно звужилася. Нині правові стимули найчастіше передбачаються в колективних угодах (на галузевому, територіальному рівнях) та у колективних договорах і окремих категорій працівників (на локальному рівні).

Висновки. Стимулювання праці протягом XVIII ст. і значної частини XIX ст. ще не мало самостійного наукового та теоретичного підґрунтя, у провідних нормативно-правових актах того періоду вже містилися норми, спрямовані на створення мотивації праці, а отже, і безпосередньо на стимулювання суб'єктів трудових правовідносин взагалі. Подальший розвиток стимулювання суб'єктів трудових правовідносин у науці трудового права отримало разом із виникненням та розвитком самого трудового права як галузі права.

Протягом тривалого історичного періоду складалося так, що покаранню за порушення трудової дисципліни приділялося значно більша увага, ніж заохоченню учасників трудових правовідносин за сумлінне ставлення до праці. У радянські часи спостерігається поєднання стимулювання з умовами діяльності та благами у формі заохочення, які отримували суб'єкти трудових правовідносин. Це, зрозуміло, не відображало б можливого універсального характеру стимулювання в межах всього суспільства. Заохочення ж часто прив'язувалося до покарання як допоміжний захід.

Нині цілком обґрунтованим є висновок, що правові стимули мають самостійну цінність як ефективний засіб правового регулювання.

Список використаних джерел:

1. Свод законов Российской империи, издание 1857. Т. 10: Законы гражданские, Санкт-Петербург : Тип. Второго Отделения Собственной Е.И.В. Канцелярии, 1857. 1416 с.
2. Хохлов Е.Б. Очерки истории. Москва, Наука, 1998. 549 с.
3. Полное Собрание Законов Российской Империи : Собрание третье : [С 1 марта 1881 года по 1913 год] : [В 33-х т.]. Санкт-Петербург; Пг. : Гос. тип., 1885–1916. С. 1213–1249.
4. Туган-Барановский М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Т. 1. История развития русской фабрики в XIX веке. Москва, 1938. 456 с.
5. Таль Л.С. Очерки промышленного права. Москва, 1918. 892 с.
6. Кодекс законів про працю РСРСР від 1918 р. *ЗУ УРСР*. 1918. № 48. Ст. 762.

7. Кодекс законів про працю УРСР від 1922 р. *ЗУ УРСР*. 1922. № 52. Ст. 751.
8. Історія держави і права Української РСР. В 2-х т. 1917–1967. Т. 1. 1917–1937 рр. Ред. колегія: В.М. Бабій (відп. ред.) та інші. Київ : «Наук. думка», 1967. 674 с.
9. Про заходи по впорядкуванню трудової дисципліни, поліпшенню практики державного соціального страхування та боротьбу із зловживаннями в цій справі: постанова РНК СРСР, ЦК ВКП(б) і ВЦРПС від 28 грудня 1938 р. *Вісті Рад депутатів трудящих УРСР*. 1939. 1 січня.
10. Solomon P.H. Soviet Criminal Justice under Stalin. Cambridge, 1996. 494 p.
11. Центральний державний архів громадських об'єднань України. Ф. 1. Оп. 6. Спр. 585.
12. Історія держави і права Української РСР. В 2-х т. 1917–1967. Т. 2. 1937–1967 рр. Ред. колегія: В.М. Бабій (відп. ред.) та інші. Київ, «Наук. думка», 1967. 428 с.
13. Програма Комуністичної партії Радянського Союзу. URL: <http://www.kpu.ua/ru/page/programakpu>.
14. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. : за станом на 28 листопада 2019 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. (додаток до № 50).

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.37>

ЧЕКАН М.М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАВЧИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТИВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ПРОГАЛИНИ ТА КОЛІЗІЇ

Доведена необхідність прийняття єдиного кодифікованого нормативно-правового акту в сфері соціального захисту населення – Соціального кодексу України, який би систематизував норми різних законів України щодо соціального захисту населення, забезпечував підвищення рівня соціального захисту населення України шляхом удосконалення і систематизації соціального законодавства, гармонізував би положення національного законодавства з нормами міжнародного законодавства в досліджуваній сфері. Також з прийняттям такого кодексу будуть встановлені єдині норми, нормативи, стандарти соціального захисту. Визначена необхідність у загальну частину включити норми, що визначають понятійно-категоріальний апарат, основи правового регулювання реалізації соціального захисту та організаційно-правових форм її здійснення, принципи соціального захисту, юридичні гарантії соціального захисту права на соціальний захист; в спеціальну частину включити норми, що регулюють конкретні види та форми соціального захисту, визначають чинниками соціальних ризиків, встановлюють норми та нормативи, стандарти соціального захисту, розкривають повноваження та компетенцію суб'єктів здійснення соціального захисту – державні органи, недержавні організації, участь міжнародних суб'єктів; встановлюють гарантії судового та позасудового захисту права на соціальний захист; в особливу частину включити норми соціального захисту різних категорій осіб – громадян України, іноземців та осіб без громадянства, з урахуванням їх адміністративно-правового статусу, а також види пільг і компенсацій окремим категоріям громадян залежно від їх професійної діяльності, віку, матеріального становища, приналежності до соціально незахищеної категорії осіб тощо. Зроблено висновок, що сучасне національне законодавство, яким урегульовано питання соціального захисту, є дуже розгалуженим та не позбавлене недоліків, які викликані наявністю правових прогалин та колізій під час одночасного трактування положень законів, наприклад, щодо пенсіонерів, безробітних, дітей (окремих їх категорій), ветеранів війни, чорнобильців, осіб з інвалідністю, малозабезпечених сімей та інших категорій соціально незахищених верств населення.

Ключові слова: судовий захист, страхування, юридичні гарантії, соціальний захист, населення.