

ПРИНЦИП СВОБОДИ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ 20-30-Х РР. ХХ СТ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF LABOUR AND PROBLEMS OF IT'S IMPLEMENTATION IN NATIONAL LABOUR LAW IN THE 20–30'S OF THE XX-TH CENTURY: HISTORICAL AND LEGAL ASPECT

Шпиталенко Г.А., к.іст.н., доцент,
доцент кафедри права та правоохоронної діяльності
Державний університет «Житомирська політехніка»

Барановська Т.В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економічної безпеки,
публічного управління та адміністрування
Державний університет «Житомирська політехніка»

Горай О.С., к.е.н.,
доцент кафедри права та правоохоронної діяльності
Державний університет «Житомирська політехніка»

Павліченко І.М., старший викладач
кафедри права та правоохоронної діяльності
Державний університет «Житомирська політехніка»

Стаття присвячена дослідженню сутності принципу свободи праці та проблем його реалізації у вітчизняному трудовому праві 20-30-их рр. ХХ ст. Свобода праці належить до природного, невід'ємного права людини і є одним із основоположних принципів конституційних прав і свобод людини і громадянина в Україні. Дослідження проблем реалізації принципу свободи праці в радянському трудовому праві 20-30-их рр. ХХ ст. є особливо актуальним. Досліджуваний період становлення радянського трудового права співпадає із становленням і пануванням тоталітарного режиму та командно-адміністративної системи в економіці. Трудові відносини періоду «воєнного комунізму» регулювалися загальними трудовими повинностями. Кодекс законів про працю УСРР 1922 року скасував трудові повинності. Проте вже наприкінці 20-их рр. трудові повинності в системі трудових правовідносин відновилися у різних формах примусу до праці із застосуванням цілої системи карально-репресивних методів, зміст і характер яких постійно «удосконалювались» і розширювалися від форм позаекономічного примусу шляхом адміністративного тиску до заходів репресивного характеру. Не забезпечила право на вільну працю і Конституція УРСР 1937 року. Її декларативний характер дозволив завершити побудову системи казарменної економіки з механізмом тотальної мобілізації. Колективізація на селі започаткувала організаційно-господарські основи напівкріпосного соціального статусу колгоспника, позбавленого права вільного пересування та свободи праці. Колгоспи стали справжніми резерваціями для селян, а безпаспортний селянин – заручником та жертвою сталінської модернізації сільського господарства. Перехід від планової економіки до ринкової, відмова від командно-адміністративних методів і засобів здійснення державної політики вимагають нових підходів до організації праці та регулювання трудових правовідносин. Ігнорування історико-правового контексту свободи праці не лише унеможливує розуміння сукупної цінності цієї свободи, але й зумовлює проблеми у формуванні поняття даного явища та його реалізації.

Ключові слова: право на працю, принцип свободи праці, трудове право, трудове повинність, командно-адміністративні методи.

The article is on the research of the essence of the principle of freedom of labour and the problems of it's implementation in the national labour law of the 20-30's of the twentieth century. Freedom of labour belongs to the natural, inalienable human right, and it is one of the fundamental principles of constitutional rights and freedoms for a human and a citizen in Ukraine. Research of problems of realization of the principle of freedom of labour in Soviet labor law in the 20-30's twentieth century is especially relevant. The researched period of formation of Soviet labour law coincides with the formation and domination of the totalitarian regime and the command and administrative system in the economy. Labour relations during the period of "war communism" were governed by general labour duties. The Labour Code of the USSR in 1922 abolished labour duties. However, already in the late 20's of the XX century labour duties in the system of labour relations uploaded in various forms of coercion to work with the use of a whole system of punitive-repressive methods, the content and character of which constantly "improved" and expanded from forms of extraeconomic coercion through administrative pressure to repressive measures. The Constitution of the Ukrainian SSR in 1937 did not provide the right to free labour as well. Its declarative character allowed to complete the construction of the system of the "barracks economy" with a mechanism of total mobilization. Collectivization in the countryside established organizational and economic foundations of the 'semi-serf' social status of a collective farmer deprived of the right of free movement and freedom of work. Collective farms became real reservations for county people, and a passport-less county people – hostage and victim of Stalin's modernization of agriculture. The transition from a planned economy to a market, the abandonment of command and administrative methods and means of implementation of state policy require new approaches to the organization of labour and regulation of labour relations. Ignoring the historical and legal context of freedom of labour not only makes it impossible to understand the aggregate value of this freedom, but also causes problems in shaping the concept of this phenomenon and its implementation.

Key words: labour right, principle of freedom of labour, labour law, labour duties, command and administrative methods.

Постановка проблеми. Реформування сучасного вітчизняного трудового законодавства, покликаного регулювати трудові правовідносини в умовах ринкової економіки, повинно відбуватися у повній відповідності до напрямів формування соціально-правової демократичної держави в Україні. Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя й 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 [1]. Важливе місце серед конституційних прав і свобод посідає право на працю, яке своєю чергою визначається через систему принципів, основоположним із яких є принцип свободи праці. В умовах кризових явищ в економіці безробіття свобода праці або заміщується правом людини на працю, або взагалі знецінюється, що є неприпустимим, зокрема, з тих підстав, що це є результатом викривлення розуміння принципу свободи праці та реалізації його на

практиці [2, с. 187]. Перехід від планової економіки до ринкової, відмова від командно-адміністративних методів і засобів здійснення державної політики вимагають нових підходів до організації праці та регулювання трудових правовідносин, в тому числі й реалізації принципу свободи праці. Дослідження проблем реалізації принципу свободи праці в радянському трудовому праві 20-30-их рр. XX ст. є особливо актуальним, оскільки саме в цей період була сформована командно-адміністративна система в економіці з її карально-репресивними методами і формами позаконотворчого примусу в регулюванні трудових відносин, від залишків яких вітчизняне трудове право має позбутися як в теорії, так і на практиці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам сутності принципу свободи праці та його реалізації у вказаний період прямо або дотично присвятили свої праці такі вітчизняні вчені, як Венедиктов В.С., Вишневецька С.В., Дмитренко Ю. П., Срьоменко В.В., Жернаков В.О., Занфірова Т.А., Конопельцева О.О., Лаврів О.Я., Прилипко С.М., Прокопенко В.І., Смирнов О.В., Хромей В.В. та інші.

Метою даної наукової розвідки є дослідження сутності та проблем реалізації принципу свободи праці у вітчизняному трудовому праві 20-30-их рр. XX ст.

Виклад основного матеріалу. Принцип свободи як вища правова цінність є основним і визначальним, оскільки обумовлює сутність інших принципів, таких, як рівність і справедливість. Соціальні індивіди повинні бути перш за все вільними, щоб потім встановлювати їх конститутивні ознаки рівності і справедливості. В.І. Прокопенко зазначає, що свобода завжди полягає у можливості вибору поведінки. Свобода праці належить до природного, невід'ємного права, вона існувала до держави та її законів. Свобода праці походить від природного стану людини, яка народжується вільною і повинна вільною залишатися все життя. Свобода праці виявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватися особисті якості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільна потреба [3, с. 45].

Проблеми свободи праці мають глибинний характер, оскільки охоплюють декілька аспектів, а саме: свободу вибору роду занять і професії, тобто стосується періоду пошуку роботи; свободу при укладенні трудового договору як вільне волевиявлення його сторін; свободу в процесі праці; працівник вільний від виконання роботи, не обумовленої при прийнятті на роботу, а також вільний при припиненні строкового трудового договору [4, с. 31]. Ці аспекти пов'язані між собою і становлять зміст конституційного принципу свободи праці. Правова сутність принципу свободи праці розкривається у змісті й в атрибутивних ознаках свободи праці та як міжгалузевого принципу. Так, зміст принципу свободи праці відображає зміст свободи праці та відповідні зобов'язання, тобто систему можливостей людини щодо трудових правовідносин та їх характеру, з одного боку, а також сукупність зобов'язань інших людей і держави щодо непорушності ними зазначеної свободи, й сукупністю зобов'язань держави щодо забезпечення цієї свободи, з іншого боку [5, с. 57]. Переважна більшість вітчизняних вчених у галузі трудового права відносять свободу праці до принципу всього трудового права, який знаходить свій прояв у таких положеннях: людина володіє невід'ємним і виключним правом вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, яке забезпечується державою; людина не може залучатися до примусової або обов'язкової праці, за винятком підстав, передбачених законами України, що відповідають міжнародним положенням з цього питання; людина може вільно обирати вид та форму діяльності (робота за трудовим договором, підприємницька діяльність, робота у власному господарстві тощо); законодавством забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; у період

виконання роботи за трудовим договором власник не має права вимагати роботи, не передбаченої трудовим договором; розірвання трудового договору як з боку працівника, так і за згодою сторін не може обмежуватися; для захисту порушеного права на свободу праці чи свободу трудового договору і працівник, і власник підприємства наділяються правом звертатися до компетентних органів судової та адміністративної влади [5, с. 60]. Частина 3 ст. 43 Конституції України встановлює, що використання примусової праці забороняється. Заборона примусової праці означає неможливість примушування до виконання будь-якої роботи під загрозою виконання покарання [6, с. 99] Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП «Про примусову та обов'язкову працю» від 1930 р. № 29 примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від певної особи, під загрозою застосування будь-якого покарання, роботу, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [7, с. 75]. Проте, як зазначає Занфірова Т.А., про істинну свободу праці можна говорити лише стосовно вільного суспільства [2, с. 188].

Для подальшого нашого дослідження важливо підкреслити й те, що право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці означає і право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Незайнятість особи не повинна розглядатися як підстава для притягнення її до будь-якої відповідальності. Тут доречно зауважити, що свобода праці і право на працю в умовах ринку повинні розглядатися як об'єктивно необхідні категорії [8, с. 18]. Діалектичний взаємозв'язок свободи праці і права громадянина на працю виражається в тому, що держава гарантує громадянам, які постійно проживають на її території, свободу вибору виду зайнятості, у т.ч. роботу з різними режимами праці, безоплатне сприяння в підборі відповідної роботи і працевлаштуванні з боку служби зайнятості; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до раніше поданих заявок роботи, яка підходить випускникам навчальних закладів; безоплатне навчання нової професії (спеціальності); підвищення кваліфікації в системі служби зайнятості чи за направленням в інші навчальні заклади з виплатою стипендії; компенсації відповідно до законодавства матеріальних затрат у зв'язку з направленням в іншу місцевість за пропозицією служби зайнятості; можливість укладення строкових трудових договорів (контрактів) на участь в оплачуваних громадських роботах, що організуються з урахуванням вікових та інших особливостей громадян; правовий захист від безпідставних звільнень [5, с. 57].

Дослідження еволюції принципу свободи праці та проблем його реалізації у 20-30-их рр. XX ст. має важливе значення, оскільки в цей час право на працю було фактично замінено обов'язком працювати. При цьому за злісне ухилення від праці винну особу могли притягти до юридичної відповідальності. Так, на початку існування СРСР був прийнятий перший Кодекс законів про працю РСФСР (1918 рік), який здебільшого мав декларативний (описовий) характер і відсутність контролю за його виконанням і поширював свою дію на УСРР. Головним завданням Кодексу було вирішення питань «воєнного комунізму», за якого трудові відносини регулювалися загальними трудовими повинностями. Так, розділ 1 даного Кодексу мав назву «Про трудову повинність». «Для всіх громадян РСФСР, за винятками, вказаними в ст. 2 і 3, встановлюється трудова повинність». Трудовій повинності не підлягали: особи віком до 16 років; особи старше 50-ти років; особи, які втратили працездатність довічно через каліцтво або хворобу. Від трудової повинності тимчасово звільнялися: особи, які втратили працездатність тимчасово; вагітні жінки на 8 тижнів до пологів та 8 тижнів після пологів. Учні всіх шкіл виконували трудову повинність в школі» [9]. Особи, на яких поширювалася трудова повинність, в разі її невиконання могли залучатися до праці

в примусовому порядку. Крім того, Кодекс 1918 р. фактично передбачав несамостійний характер праці, за якої працівник підпорядковується господарській владі та внутрішньому розпорядку підприємства. Останнє є свідченням того, що до головних умов трудового договору того часу належали приватний порядок угоди сторін і публічний порядок регулювання трудових відносин, що визнається нормами закону [10, с. 143]. Логічним продовженням даної лінії були положення Конституції Радянської України 1919 р., зокрема ст. 28, в якій проголошувалося таке: «УСРР визнає працю обов'язком усіх трудящих республіки і проголошує гасло «Хто не працює, той не їсть». А хто відмовлявся працювати, той фактично не мав права на засоби до існування [11]. В подальшому припинення дієвості Кодексу 1918 р. буде пов'язане із запровадженням нової економічної політики (непу) держави, що призвело до виникнення обмеженої приватної власності, яка анулювала ефективність трудової повинності як форми реалізації трудових відносин. Загалом перехід до непу вніс у трудове право суттєві зміни, які можна звести до трьох головних положень: скасування трудової повинності; зміни у регламентації нормування праці; відродження договірних засад.

У 1922 р. в рамках першої кодифікації радянського права був прийнятий перший Кодекс законів про працю УСРР, затверджений постановою Всеукраїнського центрального виконавчого комітету від 2 грудня 1922 р., який став цілковитою рецепцією аналогічного російського кодексу. Він узагальнив правотворчість держави в галузі трудових відносин і склався з 17 розділів, які містили 192 статті. Характерні риси Кодексу: перший, загальний, розділ містив положення, що норми Кодексу поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом, надомників, робітників підприємств, державних, громадських, приватних і військових господарств та установ, юридичних і фізичних осіб, які наймають робочу силу; порядок найму і надання робочої сили; порядок залучення громадян до трудової повинності; укладання колективних договорів, трудових договорів; правила внутрішнього розпорядку, нормування праці; винагорода за працю, гарантії і компенсації, регулювання робочого часу і відпочинку, учнівської праці жінок і неповнолітніх, охорона праці; професійні спілки; порядок вирішення трудових спорів і соціальне страхування. Слід зазначити, що одним з основних принципів трудових відносин проголошувалася добровільність угод. Встановлювався мінімум оплати праці. Тривалість робочого дня становила 8 годин, для жінок, неповнолітніх, гірничих, конторських працівників – 6-годинний робочий день. Надурочні та наднормові години заборонялися [12, с. 751]. Окремий, третій, розділ Кодексу мав назву «Про порядок залучення до трудової повинності громадян УСРР», згідно з яким у виняткових випадках (боротьба зі стихійним лихом, браком робочої сили для виконання важливих державних завдань) всі громадяни УСРР можуть залучатися до праці в порядку трудової повинності. Не підлягали трудовій повинності особи, які не досягли 18 років, чоловіки старше 45 років та жінки старше 40 років. Від трудової повинності звільнялися: особи, які втратили тимчасово працездатність через каліцтво на термін до відновлення працездатності; вагітні жінки на 8 тижнів до пологів та 8 тижнів після пологів; жінки, які годували дітей; інваліди праці і війни; жінки, які мали дітей до 8 років, за відсутності особи для догляду за ними [12, с. 753]. Слід зазначити, що на початковому етапі НЕПу Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. досить ефективно регулював трудові відносини. Але вже з 1924 р. на Україну починають поширюватися загальносоюзні акти. Жорстка централізація державного управління вимагала підвищення рівня трудової дисципліни. З метою боротьби з порушниками трудової дисципліни приймаються РНК СРСР постанови «Про заходи щодо зміцнення

трудової дисципліни на державних підприємствах» від 6 березня 1929 р. і «Про заходи щодо поліпшення виробничого режиму і зміцнення трудової дисципліни на підприємствах» від 5 липня 1929 р. У 1929 р. був введений скорочений календарно-робочий тиждень: на безперервно діючих підприємствах і установах – п'ятиденний, на всіх інших – шестиденний. 15 травня 1929 року була прийнята нова Конституція УСРР. Стаття 14 Основного Закону УСРР визначала таке: «Українська Соціалістична Радянська Республіка визнає працю обов'язком для всіх громадян республіки» [13].

Із кінця 20-х рр. розпочався наступний період розвитку трудового законодавства України (період панування тоталітарного режиму (1929–1940 рр.). Характерною рисою в 30-ті рр. стає пріоритет загальносоюзного законодавства над республіканським. Регулювання відбувається шляхом поширення прямої дії союзних нормативних актів, а з іншого боку – шляхом копіювання республіканським законодавством змісту загальносоюзних законодавчих актів або їх суті. Так, Постанова ВУЦВК і РНК УСРР від 25 лютого 1931 р. внесла ряд змін і доповнень до Кодексу законів про працю УСРР 1922 року. Було завершено процес переведення робітників промисловості і транспорту на 7-годинний робочий день. Більшість підприємств і установ було переведено на безперервний робочий тиждень, а робітники і службовці одержували день відпочинку по черзі у різні дні тижня (плаваючий вихідний день). Характерною ознакою трудового законодавства цього періоду була суворість заходів, спрямованих на зміцнення трудової дисципліни робітників і службовців. За постановою ВУЦВК і РНК УСРР від 22 листопада 1932 р. неявка на роботу без поважної причини хоча б протягом одного дня тягла за собою звільнення з роботи з позбавленням права користуватися квартирою, наданою в будинку даного підприємства чи установи. В окремих галузях народного господарства СРСР були прийняті статuti про дисципліну на залізничному транспорті (1933 р.), в органах юстиції (1933 р.), на водному транспорті (1934 р.), в органах зв'язку (1935 р.), за яким передбачалась ще більш жорстка відповідальність окремих категорій працівників.

Слід також зазначити, що на характер трудових відносин великий вплив мало прагнення влади здійснити індустріалізацію країни в найкоротший час. З одного боку, держава намагалася стимулювати частину робітників через організацію масового виробничого змагання, а з іншого – змушувала виконувати плани «соціалістичного будівництва» за допомогою переважно карально-репресивних методів. Фактично у 30-х рр. в українських робітників був вибір: стати або героєм праці, або об'єктом морального осуду, чи навіть суб'єктом злочину. Початком курсу партії на використання різного роду стимулюючих заходів щодо робітників була Постанова ЦК ВКП(б) від 9 травня 1929 р. «Про соціалістичне змагання фабрик і заводів», якою передбачався цілий перелік заходів «суспільного заохочення»: червоний список, почесна грамота, трудовий прапор тощо. При цьому на громадську думку впливала пропаганда ударної праці та морального осуду тих, хто не хотів працювати ударно [14, с. 593]. При цьому стимулювання ударників впроваджувалося також шляхом встановлення закономірного зв'язку між виробничими досягненнями, трудовою дисципліною і можливістю отримання певних благ.

Важливим «стимулюючим» засобом до сумлінної праці робітників залишалася система карально-репресивних методів, зміст і характер яких постійно «удосконалювалися» і розширювалися від форм позаекономічного примусу шляхом адміністративного тиску до заходів репресивного характеру. Посилення адміністративного тиску виявлялося у моральному осуді всіх тих, хто ухилявся від ударної праці, висловлював незгоду зі способами реалізації проголошеного курсу. Заходи громадського

впливу (показові суди, стінгазети, «чорні дошки») допівнювалися грошовими стягненнями. Ці нові тенденції втілювалися в життя через звуження правового поля захисту прав працюючих та шляхом розширення повноважень адміністрації підприємств. Все це перетворювало робітників на слухняних виконавців владних повноважень. Таким чином, право на свободу праці як таке перетворювалося на обов'язок працювати «по-ударному» та відповідно вимог адміністрації підприємства. Правила Внутрішнього розпорядку, запроваджені 17 грудня 1930 р., фактично забороняли робітнику відмовлятися від надурочної роботи, а також від виконання роботи за розцінками та нормами, з якими він не був згоден. За даними Правилами робітник не мав можливості вільно обирати собі місце праці. З метою такого обмеження категорично заборонялося приймати на роботу протягом шести місяців працівників, звільнених за власним бажанням за попереднім місцем роботи. Документи новоприбулих працівників ретельно перевірялися. Серйозною перешкодою для робітника змінити місце праці стало запровадження наприкінці 1932 р. паспортної системи, завдяки якій влада впорядковувала й розподіляла міграційні потоки й остаточно ліквідувала свободу вибору місця проживання. Для партійно-радянського керівництва паспортна система стала радикальним засобом боротьби з так званими «літунами», тобто можливістю змінювати місце праці [14, с. 593]. Проте, незважаючи на це, напередодні війни виробничий сектор планового господарства почало лихоманити: падала продуктивність праці, зростала плінність кадрів тощо. Масові прогули, відмова працювати, повальне «відхідництво» (по суті, втеча селян із колгоспів) стали загальним явищем. Економічне безсилля влади перед кризою зумовлювало заходи, метою яких було повернути людей із магазинних черг на виробництво, змусити їх працювати, придушивши незадоволення. Не маючи відповідного економічного «пряника», уряд застосував правовий «багіг» [15, с. 5].

У 1936 р. була прийнята нова Конституція СРСР. Важливе місце в ній приділялося праці. Так, зокрема, у ст. 4 зазначалося, що економічну основу СРСР становлять соціалістична система господарства і соціалістична власність на засоби виробництва й знаряддя праці, що утвердилися в результаті ліквідації капіталістичної системи господарства, скасування приватної власності на знаряддя і засоби виробництва, знищення експлуатації людини людиною. Поряд із цим ст. 9 Конституції наголошувала, що поряд із соціалістичною системою господарства в СРСР допускається законом дрібне приватне господарство одноосібних селян і кустарів, засноване на особистій праці, і виключає експлуатацію чужої праці. Загалом таке положення суперечило загальним ідеям соціалістичного господарювання, проте воно було включене до нової Конституції через катастрофічні наслідки колективізації та голодомору у сільській місцевості. Все ж стаття 12 проголошувала: «Праця в СРСР є обов'язком і справою честі кожного, здатного до праці громадянина, за принципом «Хто не працює, той не їсть». В СРСР здійснюється принцип соціалізму: «Від кожного – за його здібностями, кожному – за його працею» [16]. Поряд з обов'язком працювати у ст. 118 Конституції зазначалося, що громадяни СРСР мають право на працю, тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою їхньої праці відповідно до її обсягу та якості. Право на працю забезпечується соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз та ліквідацією безробіття. Тобто можна дійти висновку, що за Конституцією СРСР 1936 року у громадян був як обов'язок працювати, так і право. Проте право, закріплене в ст. 118, означало не вільний вибір професії і свободу праці, а, насамперед, право на обов'язкове

отримання робочого місця від держави, а держава мала гарантувати зайнятість громадян [4, с. 32].

На основі Конституції СРСР 1936 р. в 1937 році була прийнята нова Конституція УРСР. Вона встановлювала нові принципи організації праці. У ст. 12 проголошувалося, що праця в Українській РСР є обов'язком і справою честі кожного, здатного до праці громадянина за принципом: «Хто не працює, той не їсть». В Українській РСР здійснюється принцип соціалізму: «Від кожного – за його здібностями, кожному – за його працею» [17]. Утім, попри всю демократичність і прогресивність, її положення так і залишилися декларативними [18, с. 69]. Ю. Дмитренко наголошує, що фактично 1936–1938 рр. стали кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широких конституційних прав і свобод громадян та гарантій їх забезпечення, а також постійні порушення цих норм (закріплення працівників за підприємствами, заборона виїзду на заробітки). У цей період, на думку вченого, було фізично знищено працівників. Причина звільнення повинна була зазначатися відповідно до формулювань Кодексу законів про працю або у вигляді посилання на статтю постанови. Таким чином, адміністрації було надано право вибору формулювання підстави звільнення, проте в будь-якому випадку причина звільнення повинна була відповідати нормі закону [19, с. 24].

Серйозним кроком до встановлення контролю за переміщенням робітників та службовців за їхньою працею була Постанова РНК СРСР «Про впровадження трудових книжок» від 15 січня 1939 р. Детально й продумано розроблені і запропоновані адміністраціями підприємств форми трудових книжок були, по суті, дуже чіткими реєстраційними посвідченнями про міру благодійності й лояльності кожного робітника й службовця СРСР. Спочатку вручення трудової книжки працівнику мало вигляд урочистої події, яка повинна була засвідчити особливо шанобливе ставлення до людини праці. Тож у першу чергу трудові книжки заповнювалися на передовиків виробництва. Невдовзі багатом стало зрозуміло, що сталінська трудова книжка не стільки почесний атрибут працівника, скільки важкі кайдани, які міцно приковують людину до місця роботи, а запис у ній міг стати ледь не довичним вироком.

Важким ударом по правах робітників, зокрема, по праву на вільну працю, була Постанова РНК СРСР, ЦК ВКП(б) і, зверніть увагу, Всесоюзної Центральної Ради Профспілок «Про заходи щодо впорядкування трудової дисципліни, покращення практики державного соціального страхування й боротьби зі зловживаннями у цій справі» від 28 грудня 1938 р. Про жорстокість та антиробітничу спрямованість даного документи свідчить пункт 12, за яким усі робітники, звільнені з роботи і які проживають у «комунальних будинках» для робітників, незалежно від кількості членів їх родини й наявності маленьких дітей, підлягали обов'язковому виселенню в декадний термін в адміністративному порядку без надання житлової площі. Упровадження постанови від 28 грудня 1938 р. позначилося зростанням конфліктних ситуацій на підприємствах, адже звільнення з роботи нерідко оберталося справжнім економічним крахом родин тих, кого викидали на вулицю, тож траплялося, що постраждали намагалися поквитатися зі своїми кривдниками. Натомість газети інтерпретували подібну поведінку як «опір класових ворогів».

Державно-політична вимога працювати відповідно до планів індустріалізації особливо активно підкріплювалася в законодавстві 1940 року. Тоді було оприлюднено дуже схожі на мобілізаційні заходи воєнного часу укази Президії Верховної Ради СРСР. На думку дослідників, їх сукупність свідчила про побудову завершеної системи казарменної економіки з механізмом тотальної мобілізації [14, с. 595]. Так, у 1940 р. – на початку 1941 р. у робітничому законодавстві було прийнято цілу серію «драконівських» постанов і указів. Ключовим тут став так званий

«червневий закон». Так, 25-26 червня 1940 р. політбюро ЦК ВКП(б) розглянуло питання про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і заборону самовільного залишення робітниками і службовцями підприємств та установ. Було затверджено відповідний проект указу Президії Верховної Ради. Однак тут існувала певна «політична незручність», адже право на семигодинний робочий день було закріплене владою у 1927 р. у зв'язку з 10-ю річницею революції. Тому з метою надання цим непопулярним рішенням вигляду ініціативи «знизу» було вирішено подати їх як «почин» профспілок [15, с. 58]. Тож політбюро разом затвердило на своєму засіданні ще й проект «Звернення ВЦРПС до всіх робітників і робітниць, інженерів, техніків і службовців, до всіх членів професійних спілок». Профспілки закликали трудящих зміцнювати обороноздатність країни, а задля цього радянське робітництво мало піти на певні жертви. Центральна рада профспілок вважала, що 6-7-годинний робочий день недостатній для виконання поставлених партією завдань. «Якщо в капіталістичних країнах робітник змушений працювати 10-12 годин, – наводилася у зверненні вочевидь неправдива (принаймні щодо Європи і Північної Америки) інформація, – то наш радянський робітник може і має працювати більше, ніж тепер, принаймні 8 годин, адже він працює на себе, на свою соціалістичну державу, на благо народу» [15, с. 59]. Наслідком цієї самовідданої праці мало стати, як вказувалося у зверненні, виробництво додаткових обсягів продукції – сотень тисяч тонн нафти, вугілля, руди та металу, тисяч нових верстатів, гармат, літаків, танків, товарів широкого вжитку на мільйони рублів. У документі також зачіпалася тема чесного і сумлінного ставлення до праці. Відзначалося, що переважна маса працівників виконують закони про працю і трудову дисципліну. Поряд із цим 3-4 % молодих робітників і службовців, які нещодавно прийшли на виробництво, «користуючись відсутністю безробіття, знищеного радянською владою, та зловживаючи терпінням радянської держави, перебігають із заводу на завод, підривають справу дисципліни, не бажають чесно трудитися, зневажливо ставляться до виконання умов, встановлених законом і ухвалених народом». Таким чином, через незначну кількість «порушників» дисципліни суворий закон має поширитися і на 97% чесних трудящих.

26 червня 1940 р. Президія Верховної Ради СРСР видала Указ «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного залишення робітниками і службовцями підприємств та установ» (документ мав набути чинності вже 27 червня), який, на думку вчених, став вершиною сталінської антиробітничої політики. Встановлювалися покарання: для осіб, які самовільно покинули місце роботи, – віддання під суд і тюремне ув'язнення на строк від 2 до 4 місяців; для прогульників – засудження до виправно-трудових робіт за місцем роботи на термін до 6 місяців з утриманням із заробітної плати 25%. Надалі вже без будь-яких звернень РНК СРСР видала постанову «Про підвищення норм виробітку та зниження розцінок у зв'язку з переходом на 8-годинний робочий день». Відповідно до цієї постанови було ухвалено зберегти без змін існуючі денні тарифні ставки й місячні оклади робітників і службовців; підвищити норми виробітку та знизити розцінки праці пропорційно до збільшення тривалості робочого дня [15, с. 61]. Низку обмежень за віком, що існували раніше на виробництві, було скасовано, й 16-річних почали залучати до понаднормових і нічних робіт на загальних підставах із дорослими. При цьому підлітки мали користуватися такою ж за тривалістю відпустки, як і решта робітників. Спеціальними указами директори та інші керівники підприємств фактично наділялися необмеженими правами щодо працівників. Так, 19 жовтня 1940 р. Президія Верховної Ради СРСР ухвалила Указ

«Про порядок обов'язкового переведення інженерів, техніків, майстрів, службовців і кваліфікованих робітників з одних підприємств на інші» [20].

Газети рапортували про схвалення громадянами «червневого закону». Армійські політоргани також подавали звіти про позитивні висловлювання. Водночас регулярно повідомлялося про покарання порушників дисципліни. Так, наприклад, на початку липня 1940 р. у Харкові відбулася низка процесів над «дезорганізаторами виробництва». Запровадження восьмигодинного робочого дня не дало серйозного зростання продуктивності праці та поліпшення якості продукції. Як завжди, причини негараздів шукали не в недосконалому законі, поганій організації виробництва, низькому матеріальному забезпеченні робітників, недолугому управлінні тощо, а в «м'якотілості» керівників і прокурорів, які «потурають прогульникам, рятують їх під різним приводом від притягнення до судової відповідальності» [15, с. 65]. У цей період вистачало як численних прикладів спроб директорів підприємств обійти цей «драконівський» закон і зберегти кадри, так і зловживань владою через боязнь бути звинуваченими в «гнилому лібералізмі». Людей кидали до в'язниць за неіснуючі прогули, скажімо, відсутність на роботі під час поховання рідних чи перебування в лікарні. Психоз був таким, що, траплялося, люди вибігали зранку на вулицю спитати в перехожих, котра година (особисті годинники були рідкістю), аби лише не спізнитися на роботу. Спостерігаючи за подіями в країні, іноземний очевидець писав: «Керівництво підприємств було в паніці від страху. Кількість засуджених зростала до астрономічних цифр... Ці випадки (порушення законодавства про працю) почали посідати таке визначальне місце в житті кожного громадянина СРСР, що люди нічого іншого вже не помічали. Поразка Франції, повітряна війна за Англію, окупація держав Балтії й перетворення їх на радянські республіки, анексія Бессарабії та Північної Буковини – значення всього цього блідло порівняно з боротьбою проти тих, хто ухилився від роботи, проти так званих ледарів і підричних елементів» [21, с. 165].

Зазначимо, що вище керівництво країни добре розуміло непопулярність своїх законодавчих новацій, проте воно неспроможне було контролювати рух робочої сили і підтримувати трудову дисципліну. Причому це все відбувалося на тлі катастрофічної нестачі робітників. «Червневий закон» утричі зменшив приплив робочої сили на шахти Донбасу, тож влада заходила компенсувати цю нестачу за рахунок приєднаних територій [20, с. 89]. При цьому робітники з Бессарабії та Північної Буковини також підпали під маховик закону – майже 3200 з них були покарані, а 2076 отримали різні терміни ув'язнення за дисциплінарні порушення [22, с. 144]. Однак жорсткі заходи, широко санкціоновані сталінською владою, не зачіпали економічні підвалини кризи. Вони також не вирішували проблеми товарного дефіциту й нестачі продуктів харчування, а намагалися усунути лише їхні наслідки – черги біля крамниць, плинність кадрів, прогули. Як стверджує дослідниця О. Осокіна, усі ці репресії були малоєфективними: прогули, запізнення, «перельоти» з підприємства на підприємство тривали, черги «маскувалися», набуваючи нових форм, і нікуди не зникали. Натомість посилювалася соціальна напруга в суспільстві. За повідомленнями місцевих органів держбезпеки, «нездорові політичні настрої стали звичайним явищем навіть у робітничому середовищі» [21, с. 267].

Загалом же вплив «червневого закону» на країну виявився приголомшливим. У суспільстві вирували незадоволення, жах і обурення. В СРСР за рік чинності цієї норми 3 млн осіб (8% працездатного населення) було віддано під суд, із них 0,5 млн – ув'язнено. Як справедливо стверджує американський історик Гіроакі Куромія, під будь-яким поглядом це були масові репресії [23, с. 366]. Зазначимо, що в подальшому з початком Другої світової

війни на території СРСР влада продовжувала видавати укази та розпорядження, спрямовані на посилення відповідальності за самовільне залишення підприємств, всі робітники і службовці прикріплювались до підприємств без права звільнення. У разі порушення цих норм особа вважалася дезертиром і каралася позбавленням волі на строк від 5 до 8 років.

Грубі порушення та ігнорування трудовими правами громадян, особливо права на вільну працю, спостерігалися в цей час і щодо селянства. Як відомо, українське селянство було головним об'єктом політичних маніпуляцій і соціально-економічних експериментів із боку сталінського тоталітарного режиму. Внаслідок колективізації сільського господарства учораšní селяни-одноосібники перетворилися на колгоспників. Лише декілька відсотків населення України вважалися кустарями (ремісниками). Куркульство, тобто прошарок найзаможніших селян, припинило своє існування. Сталінська соціально-економічна революція завершилася утвердженням колгоспної системи господарювання, що означало докорінну зміну соціального та правового статусу селянства. Тому насамперед слід зазначити, що особливості їхнього правового статусу визначалися Примірними статутами сільськогосподарської артілі 1930 і 1935 рр. Ці та низка постанов ЦВК та РНК СРСР з поміж іншого регулювали і можливості пересування, систему оплати праці тощо. Слід зазначити, що до прийняття Конституції 1937 р. в Україні селянство не мало юридичної ідентифікації. Колгоспників і селян фіксувала сільська рада, правління колгоспів, а в повноцінному правовому оформленні громадянства їм взагалі було відмовлено. Довідка сільської ради, яку видавали селянам, мала тимчасову дію і засвідчувала лише місце проживання і соціальний статус. Крім того, вже згадуваний нами Примірний статут сільгоспартілі 1935 р. з нормативно-правової точки зору унеможлилював зміну соціального статусу колгоспника і його дітей. Діти не могли позбутися цього статусу навіть після досягнення паспортного віку-16 років. Отже, в особі колгоспника держава мала справу з підневільною робочою силою, виконавцями її хлібзаготівельних та податкових тягарів. Вони були позбавлені права залишати своє місце постійного проживання. Навколо сіл до 1932 р. діяли так звані «заслонні загони» з військ НКВС, а залізниці в посиленому режимі контролювала патрульна служба. Незначні можливості залишати село мали окремі категорії селян, яким Постановою Наркомату праці та Колгоспцентру СРСР «Про залучення робочої тягової сили з колгоспів» (1931 р.). За цією постановою практикувалося короткочасне планове вербування робочої сили з колгоспів і селянських господарств. У контексті нашого дослідження цікавим є той факт, що найм робочої сили здійснювався через укладання договору не з безпосередньо селянами, а між представниками підприємств та правліннями колгоспів. Згодом була прийнята Постанова ЦВК та РНК СРСР «Про відхідництво», за якою таким колгоспникам дозволялося залишати село, їм гарантувалася робота після повернення з так званого «відходу». Проте згодом всі попередні рішення щодо «відхідництва» були скасовані в 1933 р., і дозвіл на «відхідництво» надавався тільки за письмовою згодою правління колгоспу. З метою обмеження часу перебування селян поза селом дозвіл видавався на визначений термін. Самовільне «відхідництво» було заборонене, селян повертали до своєї резервації – колгоспу. Паспортизація населення, запроваджена в 1932 р. стала ще одним дискримінаційним заходом щодо селян. За незначними винятками (мешканці сіл так званої «режимної зони», якою визнавалася 50-кілометрова територія навколо великих міст) вони фактично були ізольованими. Селянин з непаспортизованої зони без паспорта був позбавлений права виїхати до паспортизованої зони, навіть, якщо він знайшов там роботу. До адміністративної відповідальності або до позбавлення волі до

двох років притягувався роботодавець, який надав роботу, а селянин повертався в село.

Після завершення насильницької колективізації влада запровадила бригадну систему господарювання. Бригади стали ключовими організаційними ланками колективного виробництва. «Соціалістична система господарювання» ґрунтувалася на «Тимчасових правилах трудового розпорядку» від 9 квітня 1934 р. Даний документ не тільки забороняв колгоспникам самочинно покидати села без дозволу правління господарства, але й фактично суворо регламентував кожен крок селян у колгоспах. Виходячи з принципів «Тимчасових правил...», в українському селі запроваджувався своєрідний кодекс поведінки колгоспників, що свідчило про їх напівкріпосне становище [14, с. 599]. Згідно з документом всі колгоспники повинні були перебувати в певних виробничих бригадах. Вони не мали права використовувати свій робочий час поза колгоспом без дозволу на те бригадира та правління колгоспу. Працездатних членів колгоспу, які кілька разів не вийшли на роботу без поважних причин, правління колгоспу могло притягнути до роботи в обов'язковому порядку. Значимо, що така система праці залишалася без змін протягом другої половини 30-х рр., а в Примірному статуті сільськогосподарської артілі 1935 р. навіть здобула законодавче оформлення. Постановою ЦК ВКП(б) й РНК СРСР «Про заходи охорони суспільних земель колгоспів від розбазарювання» від 27 травня 1939 р. вперше на десятий рік колективізації встановлювалися: а) примусова та обов'язкова норма трудоднів для колгоспників; б) примусове переселення колгоспників у далекі, незаселені райони Сибіру та Далекого Сходу [14, с. 643]. Такою ж ганебною була система нарахувань та оплати праці за трудодні, яка виявилася модернізованим соціально-економічним інститутом кріпацтва. Таким чином, колективізація на селі зруйнувала економічні підвалини самостійних селянських господарств і започаткувала організаційно-господарські основи напівкріпосного соціального статусу колгоспника, позбавленого права вільного пересування та свободи праці. Колгоспи стали справжніми резерваціями для селян, а безпаспортний селянин – заручником та жертвою сталінської модернізації сільського господарства.

Висновки. Отже, на підставі наведеного вище матеріалу можна зробити наступні висновки. Свобода праці належить до природного, невід'ємного права людини і є одним із основоположних принципів реалізації конституційних прав і свобод людини і громадянина в Україні. Дослідження проблем реалізації принципу свободи праці в радянському трудовому праві 20-30-их рр. ХХ ст. є особливо актуальним, оскільки становлення радянського трудового права в досліджуваній період відбувалося в умовах становлення й панування тоталітарного режиму та командно-адміністративної системи в економіці. Трудові відносини періоду «воєнного комунізму» регулювалися загальними трудовими повинностями. Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. скасував трудові повинності. Проте вже наприкінці 20-их рр. трудові повинності в системі трудових правовідносин відновилися у різних формах примусу до праці із застосуванням цілої системи карально-репресивних методів, зміст і характер яких постійно «удосконалювались» і розширювались від форм позаекономічного примусу шляхом адміністративного тиску до заходів репресивного характеру. Не забезпечила право на вільну працю і Конституція УРСР 1937 року. Її декларативний характер дозволив завершити побудову системи казарменної економіки з механізмом тотальної мобілізації, а колективізація на селі започаткувала організаційно-господарські основи напівкріпосного соціального статусу колгоспника, позбавленого права вільного пересування та свободи праці. Колгоспи стали справжніми резерваціями для селян, а безпаспортний селянин – заручником та жертвою сталінської модернізації сільського

господарства. Перехід від планової економіки до ринкової, відмова від командно-адміністративних методів і засобів здійснення державної політики вимагають нових підходів до організації праці та регулювання трудових правовідно-

син. Ігнорування ж історико-правового контексту свободи праці не лише унеможливило розуміння сукупної цінності цієї свободи, але й зумовлює проблеми у формуванні поняття даного явища та його реалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/ 96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30.
2. Занфірова Т.А. Основні ознаки принципу свободи праці за трудовим правом України. *Публічне право*. № 2(26). 2017. С. 187–191.
3. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій: для студ. юрид. вузів та фак. Київ : Вентури, 1996. 224 с.
4. Хромей В. Свобода праці як важлива гарантія конституційного права на працю. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2016. № 1(17). URL : www.uzhnu.edu.ua/infocentre/get.
5. Лаврів О.Я. Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 1. Т. 1. 2017. С. 55–61.
6. Конопельцева О.О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. *Право та інновації*. № 2(18). 2017. С. 98–104.
7. Обущенко Н.М. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1956. № 5.
8. Єрьоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю: *Право України*. 1999. № 4. С. 17–21.
9. Кодекс законов о труде 1918 года. URL : http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm.
10. Обущенко Н.М. Розвиток трудового законодавства України за часів існування СРСР. *Південноукраїнський правничий часопис*. 4-2019. Ч. 2. С. 142–146.
11. Конституція Украинской Социалистической Советской Республики, утвержденная Всеукраинским съездом Советов на заседании 10 марта 1919 года и принята в окончательной редакции Всеукраинским центральным исполнительным комитетом на заседании 14 марта 1919 года. URL : <http://конституция.org.ua/istoriya-konstitucii-ukraini/konstitucia-ursr-1919-r/tekst-konstitucii-ursr-1919-r/>.
12. Кодекс законів про працю Української СРР. *Збірник законів уряду УСРР*. 1922. № 52. С. 751–872.
13. Мироненко О.М. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки 1929 р. Енциклопедія історії України: Т. 5: Кон-Кю / Редкол. В.А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. Київ : в-во «Наукова думка», 2008. 568 с.: іл. URL : http://www.history.org.ua/?termin=Konstitutsiya_Usr_1929.
14. Терлюк І.Я. Історія держави і права України : [навч. посіб.]. Вид.4-те, зі змінами. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2018. 772 с.
15. Гриневич В.А. Соціально-економічна політика радянської влади в оцінках українського населення. *Магістеріум*. Вип. 4, 2015. С. 56–65.
16. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года (с последующими изменениями и дополнениями). URL : <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1936.htm>.
17. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки 1937 р. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/lavs/show/001_001.
18. Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. № 2. 2016. С. 66–70.
19. Дмитренко Ю. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
20. Про порядок обов'язкового переведення інженерів, техніків, майстрів, службовців і кваліфікованих робітників з одних підприємств на інші. *Відомості Верховного Совету ССРСР*. 1940. № 42(105).
21. Осокина Е. За фасадом «сталинского изобилия»: Распределение и рынок в снабжении населения в годы индустриализации, 1930–1941. Москва : РОССПЭН, 1999. 268 с.
22. Ванников Б.Л. Из записок наркома. Новая и новейшая история. 1988. № 1. С. 88–160.
23. Куромія Г. Свобода і терор у Донбасі: Українсько-російське прикордоння, 1870–1990-і роки. Київ : Основи, 2002. 510 с.