

Література:

1. Анашкин Г. З. Настольня книга народного заседателя. Пособие для слушателей. Изд. 3-е, переработанное. М., "Знание", 1980.
2. Бондаренко В. Ф., Бохан В. Ф., Журомский С. И. Книга народного заседателя. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ми: Беларусь, 1984.
3. Горкин А. Ф. Настольная книга народного заседателя. Пособие для слушателей. Изд. 2-е, переработанное. М., "Знание", 1977.
4. Іваніцький, С. О. Формування складу народних засідателів у судовій системі України: Монографія. – Луганськ: Вид-во РВВ ЛДУВС, 2007.
5. Понеделков М. И. Участие народных заседателей в рассмотрении уголовных дел. М., "Юрид. Лит", 1978.

Шершенькова В. А., НУ"ОЮА"

ЗМІНИ В РАДЯНСЬКОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ В 50-ТІ РОКИ ХХ СТОЛІТТЯ

Эта статья посвящена исследованию одного из этапов исторического развития трудового законодательства Украины в советский период (50-е гг. XX века).

This article is devoted to research of one of the stages of historical development of Ukrainian labor legislation during Soviet period (50th years of the XX-th century).

Після проголошення України незалежною державою, розпочався новий етап в її розвитку як демократичної, правової, соціальної держави. Тому перед історико-правовою наукою постає ряд актуальних проблем щодо вивчення історії українського права. Виникає необхідність у вивченні питань, які на сьогодні не є достатньо дослідженими, дослідження проблем, які є досить спірними. Задля того, щоб не повторювати помилки наших попередників, а навпаки перейняти позитивні моменти у розвитку системи права, більше того, потрібно удосконалювати діючі норми права.

Тому, дослідження радянського трудового законодавства в УРСР у період "відлиги" є актуальним.

Зі смертю Й. Сталіна радянський народ сподівався на проведення ряду демократичних перетворень, розширення прав і свобод громадян, але як виявилось цей процес був дуже повільним, несистематичним і нелогічним.

Основний напрямок розвитку трудового права в зазначений період зводиться до скасування попередніх норм і встановлення демократичних норм та принципів, які діяли на території УРСР на ранніх етапах радянської влади [1, с. 362].

Згідно з Конституцією УРСР 1937 року громадяни мали право на працю, право на відпочинок, право на матеріальне забезпечення в старості, а також на матеріальне забезпечення в разі хвороби чи втрати працездатності [2, с. 334]. Трудові відносини на території Української РСР були врегульовані Кодексом законів про працю УСРР, який був прийнятий ще у 1922 році. Він закріплював норми, які регулювали порядок прийому на роботу, колективний і трудовий договори, робочий час та час відпочинку, питання соціального страхування та ін. [3, с. 447-450]. Але ці норми були вже застарілі і тому потребували змін. Лібералізація як політичного, так і суспільного життя в країні повинна була вплинути і на законодавство про працю.

З ціллю подальшого покращення умов праці, відпочинку і навчання молоді Президія Верховної Ради СРСР прийняли Указ "Про відпустки і умови праці підлітків" за яким з 1 січня 1956 року для учнів індивідуального і бригадного навчання у віці від 14 до 16 років як в період навчання, так і для послідуючої роботи робочий день протягом 4 годин і для осіб у віці від 16 до 18 років – 7 годин. Також цей указ містив норму за якою особи, які не досягли 18 років мали право на відпустку протягом одного календарного місяця [4, с. 564].

Радою Міністрів СРСР була встановила оплата праці підлітків від 16 до 18 років. Встановлений для них шестигодинний робочий день оплачувався, як за повний робочий день робітників відповідної категорії [5, 1956. – № 12. – Ст. 242].

Законодавством СРСР заборонялося приймати на роботу осіб, яким на момент прийняття не виповнилося шістнадцяти років. За погодженням з фабричними, заводськими або місцевими комітетами професійних союзів могли приймати на роботу осіб, яким виповнилося п'ятнадцять років [4, с. 564].

Наступним кроком в процесі демократизації трудового права було скорочення тривалості робочого дня. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 8 березня 1956 року було проведено скорочення робочого дня робітників і службовців установ, організацій та підприємств у передвхідні і передсвяткові дні на дві години, тобто робочий день становив шість годин [4, с. 568].

Згідно з ст. 102 Конституції УРСР 1937 року, жінці в Українській РСР надавалися рівні права з чоловіком в усіх галузях господарського, державного, культурного і громадсько-політичного життя. Вона мала право на працю та її оплату, відпочинок, соціальне страхування та освіту. Забезпечувалися державною охороною інтересів матері й дитини, державною допомогою багатодітним та самотнім

матерям, надавалися жінці при вагітності відпусток із збереженням утримання, широкою сіткою родильних будинків, дитячих ясел та садків [2, с. 16].

В зв'язку з покращенням охорони материнства і дитинства з 1 квітня 1956 року була збільшена відпустка по вагітності та пологам з 77 до 112 календарних днів, а також жінкам надавалась відпустка 56 днів до родів і 56 днів після родів. А також законодавством передбачалася за цей час допомога за рахунок коштів державного соціального страхування. У випадку ненормальних родів або ж народження двох чи більше дітей, то в такому випадку відпустка після пологів надавалась протягом 70 календарних днів [4, с. 573].

Відповідно до Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 березня 1956 року "Про збільшення тривалості відпусток по вагітності і родах" Президією Верховної Ради Української РСР були внесені зміни до статей 92 і 132 Кодексу законів про працю Української РСР [6, 1956. – № 7. – Ст. 125].

Окрім, збільшення відпусток по вагітності і пологам, жінкам були встановлені пільги в області соціального забезпечення, а також покращення умов праці: скорочення робочого часу і надання більше часу на відпочинок [7, с. 108-112].

25 квітня 1956 р. Президія Верховної Ради СРСР прийняла Указ "Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини". Також цей указ передбачав можливість розірвання трудового договору на вимогу працівника, з попередженням про це адміністрації за два тижні. Ще цей нормативно-правовий акт надавав право адміністрації, поряд з іншими заходами, що можуть застосовуватись до працівника, який допустив прогул, звільнення його з роботи [8, с. 248].

Відповідно до цього указу Президією Верховної Ради Української РСР були внесені зміни до статей 37, 46, 47, 47-1 і 90 Кодексу законів про працю Української РСР. Стаття 37 передбачала переведення працівника з одного підприємства на інше або з однієї місцевості в іншу лише за його згодою, у разі відсутності його згоди трудовий договір можливо було розірвати кожною із сторін і незалежно хто був ініціатором припинення трудових відносин працівникові виплачувалась вихідна допомога. В ст. 46 зазначалося, що працівник має право розірвати трудовий договір, але зобов'язаний попередити адміністрацію підприємства (установи) за два тижні. Стаття 47 встановлює підстави розірвання трудового договору на вимогу

адміністрації, ст. 47-1 – перелік заходів, які можуть бути застосовані до працівників (робочий, службовець, начальник установи, директор підприємства) у разі їх невиходу на роботу без поважних причин, тобто за прогул. Стаття 90 закріпила норму, за якою визначалися випадки коли працівнику після розірвання договору вихідна допомога не видавалася [9, 1956. – № 7. – Ст. 126].

Важливе значення у подальшому поліпшенні умов праці працівників відіграв закон "Про державні пенсії" від 14 липня 1956 року (вступив в дію 1 жовтня цього ж року), який було прийняття Верховною Радою СРСР [4, с. 590]. Цим законом регулювався порядок призначення і виплати пенсій по старості, по інвалідності, при втраті годувальника і пенсії військовослужбовцям та членам їх сімей.

Право на пенсію по старості мали чоловіки, яким виповнилося 60 років і вони пропрацювали не менше 25 років і жінки – 55 років і стаж 20 років. В законі також передбачений мінімальний та максимальний розмір пенсії по старості.

Щодо пенсії по інвалідності, то підставами для її призначення були трудове каліцтво чи професійне захворювання і загальне захворювання, а розмір її залежав і від призначеної групи інвалідності.

Розмір пенсій на випадок втрати годувальника залежали від причин смерті (втрати) годувальника і кількості осіб, які мають право на утримання. В законі зазначався перелік членів сім'ї, які мали право на пенсію.

Таким чином, прийнятий закон "Про державні пенсії" та Положення про порядок призначення та виплати державних пенсій від 4 серпня 1956 р. (постанова Ради Міністрів СРСР) [10, 1957. – № 1. – Ст. 1] відіграло значну роль у підвищенні життєвого рівня населення. Була проведена значна кодифікаційна робота, пенсійне законодавство було зведене до невеликого числа нормативних актів, воно стало більш простим і кожен бажаючий міг ознайомитися з цими нормами.

Але, не дивлячись на це, уже через певний час стало зрозуміло, що необхідно далі покращувати законодавство про пенсійне забезпечення. Було запропоновано переглянути пенсії деяких працівників, подальша демократизація практичного застосування пенсійного законодавства, залучати профспілкові органи для призначення пенсій, до контролю над роботою органів соціального забезпечення. Виникла необхідність у вирішенні спірних питань, тому перед вченими стояла задача глибокого аналізу та наукова розробка багатьох проблем [11, с. 75-84].

31 травня 1957 року Указом Президії Верховної ради Української РСР було внесено зміни у статті 61, 75, 114, 135 і 136 Кодексу законів про працю Української РСР [7, с. 100]. Ці зміни були пов'язані зі зміною загальносоюзного законодавства, тому виникла необхідність приведення у відповідність до діючого законодавства статей Кодексу законів про працю УРСР [12, 1957. – № 4. – Ст. 83]. Ці норми регулювали питання скороченого робочого дня для неповнолітніх та оплата їх праці, встановлювалася тривалість робочого дня для осіб, які навчаються, порядок надання відпусток для осіб, які не досягли 18 років і заборонялося приймати на роботу осіб, яким не виповнилося 15 років. Таким чином регулювалися умови праці неповнолітніх, а також питання охорони праці підлітків.

Важливе значення у розвитку трудового законодавства та у врегулюванні трудових відносин відіграв Указ Президії Верховної Ради СРСР Про затвердження положення про порядок розгляду трудових спорів від 31 січня 1957 року [13, 1957. – № 4. – Ст. 58].

Трудові спори розглядаються:

- комісіями з трудових спорів;
- фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілок;
- народними судами.

В положенні визначалася організація комісії по трудових спорах, де вона утворювалася на підприємстві, в установі чи організації з рівного числа постійних представників фабричного, заводського, місцевого комітету профспілок і адміністрації підприємства, установи, організації. Число представників визначалося за згодою обох сторін. На кожному засіданні сторони назначають голову і секретаря наступного засідання.

Також документ містив перелік запитань, які виносилися на розгляд комісіям по трудових спорах, а саме: звільнення чи переведення на іншу роботу; оплата праці; грошова компенсація за невикористану відпустку; видача спецодягу та спецхарчування; утримання за матеріальні збитки, вчиненні підприємству, установі, організації; виплата вихідної допомоги.

Комісії по трудовим спорам не можуть розглядати спори про звільнення, поновлення на посаді, переведення на іншу роботу працівників, які займають посади, вказані в Додатку № 1, і накладення на них дисциплінарних стягнень (Додаток № 1 додається до Положення про порядок розгляду трудових спорів); накладення дисциплінарних стягнень на осіб, які підпадають під дію статутів про дисципліну; встановлення посадових окладів, тарифних

ставок; зміна штатів; що стосується розміру допомоги чи пенсії; надання і розподіл житлових приміщень.

Фабричними, заводськими, місцевими комітетами профспілок розглядалися заяви про вирішення трудових спорів, з яких в загальнозаводській комісії не було досягнуто згоди і скарги працівника на рішення загальнозаводської комісії по трудовим спорам. Вони зобов'язані протягом 7 днів прийняти рішення по даній заяві (скарзі).

Рішення комісії по трудовим спорам і постанова по трудовим спорам фабричних, заводських, місцевих комітетів профспілок належать виконанню адміністрацією підприємства, установи, організації в 10-денний строк, якщо в рішенні або постанові не встановлений строк їх виконання.

Якщо адміністрація підприємства, установи, організації не виконує в строк, передбачений положенням, рішення комісії по трудовим спорам, фабричний, заводський, місцевий комітет профспілок видає зацікавленому працівнику посвідчення, яке має силу виконавчого листа [4, с. 584-586].

Отже, фабричний, заводський, місцевий комітет профспілок здійснював такі функції:

- 1) в якості обов'язкової другої інстанції розглядав спори, з яких в комісії по трудовим спорам не відбулось згоди сторін;
- 2) розглядав скарги робітників на рішення комісії;
- 3) видавав посвідчення для примусового виконання рішень комісій по трудовим спорам і постанов по спорам, які винесені фабричними, заводськими, міськими комітетами профспілок.

Такими широкими повноваженнями фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок були наділені вперше за весь період існування радянського інституту розгляду трудових спорів [14, с. 58].

Отже, підсумовуючи наведене, зауважимо, що у досліджуваний період виникла необхідність у реформуванні радянської системи права, а також внести зміни до окремих галузей права СРСР та УРСР, зокрема до трудового законодавства. Таким чином, було прийнято ряд нормативно-правових актів з ціллю подальшого покращення умов праці, відпочинку і навчання молоді, в зв'язку з покращенням охорони материнства і дитинства та подальшому поліпшенні умов праці працівників. Однак, хоча за цей період і було прийнято ряд нормативних актів, трудове законодавство потребувало подальших змін.

Література:

1. Сырых В. М. История государства и права России. Советский и современный периоды: Учебное пособие. – М.: Юрист, 2000. – 488 с.
2. Збірник законів Української РСР і указів Президії Верховної Ради Української РСР: 1938-1973: В 2-т. Т. 1 / Упоряд. З. К. Калінін; За ред. Я. Я. Колодухи, Ф. Г. Бурчака. – К.: Вид-во політ. літ. України, 1974. – 739 с.
3. Хрестоматія з історії держави і права України: Навч. посіб. / Упоряд.: А. С. Чайковський (кер.), О. Л. Копиленко, В. М. Кривоніс, В. В. Свистунов, Г. І. Трофанчук. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 656 с.
4. Сборник Законов СССР и Указов Президиума Верховного Совета СССР. 1938-1961 гг. / Отв. ред. Ф. И. Калинычев. Сборник составили: Л. И. Мандельштам, М. И. Юмашев, Б. А. Жалейко, А. В. Калитеевская. – М.: Издательство "Известия Советов депутатов трудящихся СССР", 1961. – 976 с.
5. О порядке оплаты труда подростков от 16 до 18 лет в связи с установлением для них шестичасового рабочего дня: Постановление Совета Министров СССР от 26 мая 1956 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 12. – Ст. 242.
6. Про внесення змін до статей 92 і 132 Кодексу законів про працю Української РСР: Указ Президії Верховної Ради УРСР від 15 серпня 1956 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – № 7. – Ст. 125.
7. Узбеков С. М. О правовом регулировании условий труда женщин в СССР // Советское государство и право. – 1962. – № 3. – С. 108-112.
8. Історія держави і права Української РСР: В 2 т.: Том 2. 1937-1967 рр. / Редкол.: Б. М. Бабій та ін. – К.: Наукова думка, 1967. – 423 с.
9. Про внесення змін до статей 37, 46, 47, 47-1 і 90 Кодексу законів про працю Української РСР: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 15 серпня 1956 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – № 7. – Ст. 126.
10. Положение о порядке назначения и выплаты государственных пенсий: Постановление Совета Министров СССР от 4 августа 1956 г. // Сборник постановлений СССР. – 1957. – № 1. – Ст. 1.
11. Караваев В. В. За дальнейшее совершенствование пенсионного законодательства // Советское государство и право. – 1959. – № 3. – С. 75-84.
12. Про внесення змін у статті 61, 75, 114, 135 і 136 Кодексу законів про працю Української РСР: Указ Президії Верховної Ради УРСР від 31 травня 1957 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1957. – № 4. – Ст. 83.
13. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1957. – № 4. – Ст. 58.
14. Эпштейн А. Л. Новый порядок рассмотрения трудовых споров // Советское государство и право. – 1957. – № 7. – С. 52-61.