

но-політичні і правові основи). – Львів, 1985. – С. 104. 21. Там само. – С. 109. 22. Болдижар М.М. Цит. праця. – С.152.

М. М. ВЕРЕС

ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ ТА ЗАКОНУ ПРО ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ

Автор обосновывает положение о том, что деятельность профсоюзов в Украине в конце XIX – начале XX ст. основывалась на принципах самостоятельности, независимости, демократичности. Эти принципы легли в основу Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Автор аргументирует, что опыт деятельности первых профсоюзов актуален и может быть использован в деятельности профессиональных союзов в независимой Украине.

For the first time we offer proves this statement that Trade Unions in Ukraine at the end of the 1900th and the beginning of the twentieth century has begun their activities on the principles of independence and democracy. These principles were put down in the foundations of the Law of Ukraine «On Trade Unions, their Rights and Guarantees Activities.» The author argues that the experience of the first Trade Union activities is actual today and can be used in the Independent Ukraine.

У сучасних умовах, коли визначаються шляхи подальшого розвитку України на демократичних засадах, очевидним є інтерес до переосмислення деяких історичних фактів щодо виникнення перших професійних спілок в Україні. Оскільки радянська політична система перетворила професійні спілки на органи, які виконували цілі й завдання, поставлені перед ними правлячою партією, то фактично вони стали додатком державного апарату. Тому сучасні професійні спілки потребують перебудови відповідно до нових демократичних стандартів.

Скасування кріпосного права в Російській імперії дало поштовх капіталізації виробництва та формуванню нових суспільних верств. Період первісного нагромадження капіталу супроводжувався промисловим переворотом та появою великих підприємств. Водночас законодавство про працю відставало від вимог часу, а механізми впливу на його порушників були малоефективними. Відтак, інтереси найманих працівників опинилися на периферії державної економічної політики. У цей час робітничі верстви в Україні почали формулювати свої соціально-економічні потреби та вимагали їх задоволення. Функцію захисту соціально-економічних інтересів найманого працівника взяли на себе професійні спілки.

Економічний розвиток України в цей період набув рис промислового піднесення. Почала формуватися велика індустрія й видобувна промисловість, що зумовило будівництво нових залізниць, де робітники працюють на постійній основі. Уже на початку 1890-х років постійні робітники на залізниці становили 64% загальної кількості працюючих¹.

Концентрація виробництва супроводжувалася концентрацією робочої сили. Уже наприкінці XIX ст. 50% працівників цукрової галузі були зайняті на великих

© ВЕРЕС Микола Миколайович – аспірант Київського національного університету імені Тараса Шевченка

підприємствах. На початку ХХ ст. в Україні налічувалося 27 підприємств, на кожному з яких працювало понад 1000 осіб². Солідарні дії трудящих на таких підприємствах були частішим явищем, ніж на дрібних. Отже, простежується тенденція до зростання питомої ваги великих підприємств із значною кількістю працівників.

Економічні та соціальні процеси спричинили відрив основної маси робітників від землі й підсобного господарства. Заробітна плата, яку робітники отримували на заводах та підприємствах, стає чи не єдиним легальним заробітком. Робітники промислових підприємств відрізнялися від селян не лише за характером та оплатою праці, а й за формою власності, світоглядом, побутом.

Підприємці були зацікавлені у формуванні нового типу робітника – відірваного від землі, без додаткових заробітків, кваліфікованого. Витрачаючи кошти на підготовку кваліфікованих робітників, власники підприємств прагнули якомога довше експлуатувати таку робочу силу. А робітники, позбавлені власності, змушені були укладати договори найму на умовах, вигідних роботодавцям. Відсутність законодавчої бази, яка б регулювала взаємини між робітниками і роботодавцями та соціальні питання, відкривала широкі можливості для експлуатації найманих працівників. Так, тривалість робочого дня в середньому у промисловості становила 12–14 годин, а на деяких роботах, таких, як будівництво залізниць, 15–17 годин³.

Велика тривалість робочого дня, постійна інтенсифікація виробничого процесу, відсутність елементарних засобів безпеки були основними факторами травматизму й смертності робітників. Розуміючи таку загрозливу ситуацію, уряд Російської імперії 27 серпня 1866 р. прийняв закон «Про медичну допомогу робітникам». Ним передбачалося створення для робітників лікувальних установ (лікарень, приймальних палат тощо...). Але вартість лікування була великою, а власники підприємств уникали відповідальності за травми і смерть найманих робітників, які сталися з вини адміністрації. Отримати адекватну компенсацію в таких випадках було практично неможливо. Закон 1866 р. багатьма власниками підприємств практично не виконувався. Наприклад, на шахтах Донбасу до 1890-х років практично не було лікарень та постійних лікарів. Лише у 1893р. з'явилася постанова уряду, якою в обов'язковому порядку встановлювалася організація медичної допомоги на підприємствах⁴.

Звичайною була практика використання жіночої та дитячої праці, навіть на шкідливих для здоров'я видах виробництва. Тільки 1 червня 1882 р. з'явилися «Правила праці малолітніх на фабриках, заводах і мануфактурах», якими заборонялося використання праці дітей (до 12 років), а підліткам 12-15 років дозволялося працювати не більше 8 годин на добу. Крім того, накладалася заборона на їх працю у внічні зміни.

Заробітна плата робітників в Україні могла задовольнити лише мінімальні життєві потреби. Її рівень залежав від багатьох факторів і сфери зайнятості, кон'юнктури ринку праці, способу найму (безпосередньо роботодавцем або через підрядчика), системи оплати (поденної, щомісячної чи відрядної). Але навіть невелику заробітну плату власники підприємств намагалися скоротити, встановивши цілу систему штрафів, які знижували реальну зарплату працюючих майже вдвічі. Також була поширена практика видачі талонів на харчування, ордерів на одяг в рахунок заробітної плати. Уряд намагався вирішувати такі проблеми, видавши закон від 3 червня 1886 р. «Про штрафи». Він надав право промисловцям

штрафувати робітників на загальну суму лише до третини місячного заробітку, а з червня 1886 р. уряд почав вимагати регулярно видавати зарплату готівкою. Але підприємці різними шляхами обходили, або ухилялися від виконання зазначених норм, а тому ефективність ініціатив уряду була дуже низькою.

Становище працівників у сільській місцевості мало певні особливості. Їх праця мала сезонний характер, що сприяло значним міграціям населення, розоренню малих господарських угідь, що породило таку соціальну проблему, як масове безробіття. У 1890-х роках воно сягнуло 68% усіх трудових ресурсів⁵. Тому власники підприємств могли не звертати увагу на права та інтереси робітників, оскільки за воротами чекали тисячі безробітних, згодних на будь-яку роботу.

Відсутність належно ї нормативної бази, соціального страхування, медичного обслуговування, брак елементарних основ техніки безпеки на виробництві, важкі побутові умови перетворили робітників на найнезахищенішу верству населення. Серед характерних рис робітників як соціальної верстви слід виділити такі: 1) відсутність приватної власності; 2) відрив від села і додаткових джерел матеріального забезпечення; 3) концентрація на підприємствах; 4) кваліфікація на певний рівень освіти. Це сприяло формуванню вищого, ніж у селян, ступеня корпоративності, колективістської свідомості, усвідомленню своїх соціально-економічних інтересів та необхідності соціальних норм, мобільності, організованості, здатності до узгоджених дій заради досягнення соціально-економічних цілей.

Слід констатувати, що розробка та впровадження законодавчих актів щодо праці невинувато затягнулися. Лише у 1882 р. створено фабричну інспекцію, до компетенції якої входив нагляд за їх дотриманням. Контроль за умовами праці, стосунками між роботодавцями і робітниками здійснювався й іншими інстанціями. Досить часто на себе брала цю функцію поліція. Виконуючи головне завдання – попереджати інакомислення і протиурядові виступи, боротися проти них, поліцейні органи змушені були з'ясовувати причини конфліктів між робітниками та адміністрацією. Наприклад, у донесенні начальника Харківського жандармського поліцейного управління залізниць до департаменту поліції називалися такі причини виступів робітників залізничних майстерень у м. Харкові 20 серпня 1887 р.: «Вища адміністрація залізниці, незважаючи на постійно зростаючі прибутки, вирішила скоротити витрати, в результаті цього платня службовців скоротилася. Взагалі розрахунки за працю здійснювалися вкрай ускладненим для робітників способом, штрафи за найменше порушення, скарги легальним шляхом зробилися неможливими оскільки загрожувало звільнення, поведінка з працюючими надзвичайно груба, все це разом і привело до того, що, втративши терпіння, працівники вчинили самосуд»⁶.

Свідчення зловживання адміністрації знаходимо також у рішеннях судових інстанцій. У додатковому 13 травня 1887 р. поданні прокурора Ізюмського окружного суду прокурору Харківської судової палати І.П. Закревському про страйк та заворушення на кам'яновугільному руднику Гірничопромислового товариства не лише констатувалися форми, в які вилився протест робітників (пошкодження, погроми...), а й об'єктивно вказувалися причини, що викликали їх виступи: 1) невчасна, із затримкою 2-3 місяці виплата зарплати; 2) видача у рахунок зарплати ордерів на придбання хліба, одягу та інших товарів.

Усе це зумовлювало зростання напруги між роботодавцями і найманими працівниками і виливалося в різні форми протесту останніх. Найбільш стриманим проявом протесту робітників стали скарги до різних інстанцій. Наприклад,

повірені від робітників цегляного заводу в с. Пирогове на Київщині скаржилися адміністрації на погані умови праці та просили розрахувати їх після піврічної роботи. Власник підприємства відмовився розірвати угоду і повернути працівникам паспорти. Не мали результату їх звернення і до мирового судді, повітового справника та пристава. Після цього робітники звернулися з апеляцією безпосередньо до київського губернатора⁷.

Ще однією формою протесту проти неприйнятних умов праці й зловживань власників підприємств стало масове залишення робочих місць до закінчення терміну договору найму. Про це свідчить розпорядження прокурора Одеської судової палати прокурорам нижчих інстанцій щодо порушень підрядчиками умов найму робітників та вжиття необхідних заходів для попередження масових втеч з будівництва⁸.

Поряд із стихійними формами протесту робітники України досить часто вдавались до продуманих, узгоджених дій, спрямованих на свій соціальний захист. В останній чверті XIX ст. основною формою боротьби стає страйк. Урядовий циркуляр (грудень 1871 р. № 295) пояснював, що «під словом «страйк» слід розуміти припинення робітниками роботи з метою домогтися підвищення заробітної плати, а також будь-яку угоду промисловців проти споживачів у формі припинення виробництва чи підвищення цін на продукти, переважно першої необхідності»⁹.

Страйки охопили всю територію України. Лише за останнє п'ятиріччя XIX ст. тут відбулося 212 страйків та 14 заворушень. Виступи охопили понад 120 тис. осіб¹⁰.

Треба зазначити, що робітники інколи досягали вражаючих результатів. Наприклад, результатом страйку шахтарів стало створення при Міністерстві внутрішніх справ спеціальної комісії для обстеження становища шахт та шахтарів. Результати її роботи були враховані в нормативному акті від 1892 р. «Правила за наглядом, благоустроєм та порядком на приватних гірничих заводах і промислах та про найм робітників на ці заводи й промисли». Відповідно до цього нормативного акту на гірників поширювалося трудове законодавство, було створено спеціальну гірничу інспекцію, на яку покладался нагляд за дотриманням промисловцями договорів найму тощо.

Незважаючи на досягнення своєї мети деякими робітниками, більшість страйків закінчувалася введенням військ для відновлення громадського порядку. Загалом до застосування військової сили уряд вдавався, як правило, тоді, коли виступи робітників мали неорганізований, бунтівний характер. У тих випадках, коли вдалося розпочати переговори з підприємствами чи властями, події розгорталися мирно. Наприклад, страйк на Південній залізниці у лютому 1893 р. завершився прийняттям умов робітників і ніхто з них не був арештований чи підданий переслідуванням. Оскільки на початку страйку робітники вибрали 10 чоловік для ведення переговорів з адміністрацією, у повідомленнях поліції зазначалося, що, хоча страйк виник стихійно, але відбувався досить організовано. Тому від застосування сили поліція в цьому випадку відмовилася¹¹.

Постійно зростаюча кількість протестів змусила уряд регулювати відносини між робітниками та працедавцями. Так, у червні 1897 р. було видано низку соціальних законів, відповідно до яких обмежувався робочий день 11,5 годинами, штрафні кошти мали спрямовуватися на потреби працюючих, заробітна плата видаватися не рідше одного разу на місяць і лише у грошовій формі, а не товарами чи талонами. Водночас вводилися певні обмеження для страйків¹².

У страйках та політичних демонстраціях робітники заявили про себе як сформований клас. Робітниче питання стає провідним у програмних документах і практичній діяльності політичних партій. У цей час робітники довели свою готовність само організовуватися, створювати власні об'єднання для захисту найманого працівника.

Постійно контактуючи з організованими підсистемами (підприємцями, державними установами, управителями, орендарями), робітники поступово усвідомлювали необхідність консолідованих, продуманих і узгоджених дій, спрямованих на захист своїх соціально-економічних інтересів. Результатом цього стала поява організацій, подібних за своїми функціями до професійних спілок. 1897 р. у Харкові виник «Союз робітничих ремісників». За структурою він був прообразом професійної спілки: керівний орган утворювався з представників цехів, до обов'язку яких входило спілкування з фабрично-заводською адміністрацією, звітність перед центральним комітетом, збирання внесків тощо. Представники низових ланок, обрані ремісниками, утворювали союзну раду, зі складу якої утворювалася президія – вищий керівний орган.

Царський уряд, відчуваючи прогалину в регулюванні відносин робітників і роботодавців, був змушений створити спілки робітників, які були б лояльні до уряду, отримували від нього допомогу, і цим встановити порядок. Пошуком компромісу стала концепція жандармського полковника С.В. Зубатова, яка зводилася до одного: вивести робітничий рух з революційних подій та політичної сфери і перевести його в суто економічну площину. Але ідеї Зубатова та його організацій в Україні особливого ентузіазу не мали, оскільки йому так і не вдалося охопити значну частину робітників.

Революційні події 1905 р. підштовхнули уряд Російської імперії до нормативного регулювання взаємин між найманими працівниками та працедавцями. Після маніфесту 17 жовтня почалася робота з підготовки профспілкового законодавства. З метою вироблення єдиної позиції у ставленні до проекту відповідного закону 24-28 лютого 1906р. у Москві було скликано Всеросійську конференцію профспілок, де були висловлені дві пропозиції щодо подальшої розбудови профспілок. Більшовики наголошували на необхідності створення нелегальних профспілок, підкреслювали, що законодавство царського уряду створить лише перепони розвитку робітничого руху. Меншовики, навпаки, відстоювали принцип легального формування професійних спілок, їх позиція була конструктивною, тому вона і була покладена в основу ухвалені резолюції.

У рішенні конференції наголошувалося на необхідності матеріального забезпечення профспілок, створення страйкових фондів та формування єдиних територіальних і галузевих об'єднань. 4 березня 1906 р. було введено «Тимчасові правила про професійні товариства, які засновуються для осіб у торговельних та промислових підприємствах чи для власників цих підприємств» (далі – «Тимчасові правила»), які мали б діяти до прийняття загального закону про спілки та товариства.

«Тимчасовими правилами» спілкам надавалося право шукати шляхи врегулювання непорозумінь на ґрунті договорів найму шляхом ведення переговорів чи третейського розгляду. Функції спілок зводилися до виплат грошової допомоги своїм членам, організації кас взаємодопомоги, бібліотек, професійних шкіл. Натомість вони не мали права нагромаджувати кошти на страйкові фонди та влаштовувати страйки. Заборонялося професійним спілкам ставити і політичні вимоги.

Попри всі обмеження «Тимчасові правила» стали першим нормативним актом, що закріпив за найманими працівниками право на створення професійних спілок, а отже, відстоювати свої соціально-економічні інтереси. Також слід зазначити, що «Тимчасові правила» були внесені як додаток до Зводу законів Російської Імперії.

Отже, основними причинами виникнення перших професійних спілок на території України та першого закону, який легалізував їх діяльність, є стрімкий розвиток промисловості та постійно зростаюча кількість постійних працівників, концентрація виробництва та спеціалізація робітників за певними видами робіт, відсутність належної законодавчої бази, а саме – соціальних норм, неналежне виконання власниками підприємств вимог нормативних актів соціального спрямування та неналежний державний контроль за їх виконанням, виникнення нового класу – робітників.

Події кінця XIX – початку XX ст. підштовхнули уряд Російської імперії до прийняття закону про професійні спілки, який ґрунтувався на принципах самостійності, незалежності, демократичності утворення і діяльності професійних спілок. Зазначені принципи лягли в основу і Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності». Отже, сьогодні досвід діяльності перших професійних спілок як легальних, так і нелегальних, в умовах передреволюційних подій XIX – початку XX ст. є, безперечно, актуальним і може бути використаний для поліпшення організації та діяльності професійних спілок у незалежній Україні.

1. Історія робітничого класу Української РСР: У 2 т. – К., 1967. – Т. 1. – С. 104.
2. Робітничий рух на Україні в період імперіалізму. – К., 1961. – С. 89.
3. Історія робітничого класу Української РСР: У 2 т. – Т. 1. – С. 183.
4. Нариси історії професійних спілок України. – К., 2002. – С. 8–41.
5. Очерки истории профсоюзов Харьковщины. – Х., 1999. – 13–15.
6. Центральний державний історичний архів України. – Ф. 1880. – Спр. 113. – Арк. 24, 25.
7. Нариси історії професійних спілок України. – С. 8–41.
8. Центральний державний історичний архів України. – Ф. 1880. – Спр. 116. – Арк. 17–26.
9. Российское законодательство X–XX веков: В 9 т. – Т. 8. – М., 1994. – 352 с.
10. Історія Української РСР: У 8 т. 10 кн. – Т. 3 – С. 486.
11. Нариси історії професійних спілок України. – С. 8–41.
12. Центральний державний історичний архів України. – Ф. 1891. – Спр. 44, ч.7. – Арк. 10.

Т. Ф. КОВАЛЬ

СПІВВІДНОШЕННЯ СИСТЕМИ ПОКАРАНЬ РУСЬКОЇ ПРАВДИ ТА ПРАВОВИХ ПАМ'ЯТОК НОВГОРОДСЬКОЇ ЗЕМЛІ: ІСТОРИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Определяется соотношение характера системы наказаний по Русской Правде и правовым памятникам Новгородской республики. Доказано, что система наказаний Русской Правды в своей основе нашла отражение в правовых памятниках Новгородской

© *КОВАЛЬ Тетяна Федорівна* – здобувач Київського національного університету імені Тараса Шевченка