

РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД ФОРМУВАННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ

Вареник Олександр Сергійович,

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

Правове регулювання відносин з охорони праці в УРСР у цей період знайшло своє відображення у працях М. Й. Бару, Б. М. Бабія, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян та інших.

З приходом радянської влади постала нагальна потреба з формування заходів регулювання трудових відносин на державних підприємствах, а із цим і охорона праці працівників.

Як зазначає С. А. Голощапов [1, с. 61], у соціалістичному суспільстві держава зацікавлена у створенні нормальних умов праці, що забезпечують охорону праці робітників і селян, в чиїх руках знаходяться засоби виробництва і держава.

Тому з перших днів свого існування Радянська держава виявляє постійну турботу про охорону здоров'я працівників у процесі праці та у зв'язку з ним, використовуючи в цих цілях соціалістичне право.

Вказані В. І. Леніним заходи щодо підвищення існуючого в ті часи рівня охорони праці були закріплені у Програмі РКП(б) 1919 року. Зазначені заходи, що визначалися в Декреті як заходи щодо умов праці робітників та службовців, розглядалися Комуністичною партією як заходи з охорони праці. Про це свідчить пряма вказівка у вищевказаній Програмі партії: «З установленням диктатури пролетаріату вперше створювалася можливість здійснити повністю програму-мінімум соціалістичних партій в області охорони праці» [2, с. 57-58].

На наш погляд, прийняття такої Програми свідчило про досить оперативне реагування на тогочасні реалії у державі, однак разом із цим вважаємо, що за своїм змістом документ був досить вузьким та не приділяв значної уваги більшості сфер трудових відносин, включаючи охорону праці. Також, потрібно відзначити певну тенденцію до декларативності тогочасного законодавства, тому не можна з упевненістю говорити про найменший рівень реалізації положень з охорони праці того часу.

Окрім цього, від 29 жовтня 1917 року було прийнято новий Кодекс законів про працю 1918 року. У цьому Кодексі містився ряд статей, що передбачали: 8-годинний робочий день для всіх працівників як максимальний; заборону прийому на роботу неповнолітніх (до 16 років), осіб, які не досягли 18 років, заборону праці жінок у нічний час, в особливо важких і небезпечних для здоров'я галузях; 42-годинний щотижневий безперервний відпочинок для всіх працівників; заборону понаднормових робіт як загальне правило; інспекцію праці та санітарну інспекцію, що обиралась радами професійних спілок [3].

Уже 15 листопада 1922 року був введений в дію Кодекс законів про працю УРСР, який став основним нормативним актом, на основі якого відбувалось регулювання трудових відносин та відносин з охорони праці у період до прийняття Кодексу законів про працю 1971 року. Цим нормативно-правовим актом охоплювалися аспекти охорони праці, проте не як окреме правове явище.

Потреба у прийнятті нового кодексу була обумовлено введенням більш широкого кола заходів з охорони праці. Кодекс покладав на всі підприємства і установи обов'язок вживати необхідних заходів до усунення або зменшення шкідливих умов роботи, запобігання нещасним випадкам, утримання місця робіт у належному санітарно-гігієнічному стані. Крім того, як слушно зазначає О. М. Обушенко [4, с. 199], Кодекс також встановлював обов'язок відповідних органів держави та профспілок забезпечувати умови, що впливали зі норм КЗпП, – реалізацію прав працівників на безпечні і здорові умови праці всіма доступними засобами,

зокрема, найсуворішим наглядом та контролем за дотриманням законодавства з охорони праці.

Від так, Кодекс законів про працю 1922 року, на думку К. М. Лісогорової, «справедливо зазначав охорону праці як критерій гарантії захисту працівників» [5, с. 185]. Вказаний документ складався з преамбули та 15 розділів. У першому розділі були подані загальні положення. В наступних розділах були викладені норми, які регулювали: колективний договір, трудовий договір, робочий час і час відпочинку, заробітну плату, гарантії і компенсації, трудову дисципліну, охорону праці, працю жінок, працю молоді, пільги для робітників і службовців, які поєднували роботу з навчанням, трудові спори [6, с. 9].

Характерними ознаками формування законодавства з охорони праці у період Другої світової війни є тотальна трудова мобілізація, що призводила до залучення неповнолітніх осіб та жінок до важкого та шкідливого виробництва. Лише після отримання перемоги УРСР почало поступово формувати правове регулювання з охорони праці, яке практично завершилось у середині четвертого періоду.

У травні 1960 року було прийнято закон «Про завершення переведу у 1960 р. всіх робітників і службовців на семи- і шестигодинний робочий день», для всіх робітників і службовців було встановлено робочий день тривалістю не більше 7 годин, а для робітників провідних професій, які були зайняті на підземних роботах, – не більше 6 годин. На безперервних виробництвах, а також на тих роботах, де скорочення робочого дня у передвихідні та передсвяткові дні було неможливе, робітникам і службовцям було надано додаткові дні відпочинку з розрахунку, щоб тривалість робочого тижня не перевищувала 41 години [7, с. 67].

У 1960 р. Державний комітет Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати і Президія ВЦРПС затвердили список виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота на яких надавала право на додаткову відпустку і на скорочений робочий день [7, с. 68].

Потрібно відзначити, що характерною рисою цієї декади становлення локального регулювання з охорони праці (саме післявоєнні роки) є не лише застосування одного нормативного акту, а прийняття низки спеціальних актів щодо регламентації охорони праці окремих категорій осіб.

Таким чином, як вбачається із наведеної низки нормативних документів, лівова частка нормативних документів з охорони праці була прийнята саме у цей період. Тому, можна вести мову про період зародження законодавства з охорони праці у даний період.

У грудні 1971 року було прийнято третій Кодекс законів про працю, який продовжує діяти на території України і на цей час, попри часті спроби прийняти Трудовий кодекс України.

Список використаних джерел:

1. Голощапов С. А. Право на охрану здоровья и развитие законодательства по охране труда в СССР // XXV съезд КПСС и актуальные вопросы совершенствования законодательства о труде: Труды ВЮЗИ. – М., 1978. – Т. 62. – С. 59-86

2. КПСС в резолюциях и решениях. – М., 1970. – Т. 2. – С. 1012.

3. Кодекс законов о труде РСФСР: Утв. постановлением ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88.

4. Обушенко О. М. Розвиток законодавства про працю у радянський період (1918-1932 роки). Науковий вісник державного університету внутрішніх справ. 2012 рік № 3 С.197-203

5. Лісогорова К. М. Основні риси трудового законодавства УРСР в період десталінізації (середина 50х – середина 60 х років). – Вісник Юридичної Академії Ярослава Мудрого. Харків, 2014 рік. - № 3. – С. 185-189

6. Новое в законодательстве о труде / К. П. Горшенин. – М. : Юрид. лит., 1970. – 104 с.

7. Права робітників і службовців за радянським трудовим законодавством / Є. Ф. Мельник. – К. : Наук. думка, 1966. – 319 с.