

Popov Vyacheslav. Ways of a Survival of Representatives of Creative Professions in the Cities of Ukraine in 1917–1920. The article examines the daily life of such social category of the urban population as creative professionals, which traditionally include scientists, writers, artists, musicians, painters. The specificity of their existence in a social and economic disaster was conditioned by the special nature of their activities and a certain reduction of its consumer attractiveness. Creative intelligentsia tried to unite in house committees, trade unions, co-operatives to ensure their needs. Within these organizations they implemented the allocation of scanty food and goods. Further deepening of a humanitarian disaster forced people to sale the most unexpected household items. The most popular ways of earning for this group of urban population were the tours of writers and artists on the cities and villages of the country, with performances for a small payable audience. Such trips in the most unpretentious conditions were associated with a real danger, and not always ended with a good income. Despite the constant deterioration of a financial position of scientists and artists, and their stay on the verge of physical and mental exhaustion by the end of the war, the documents has no mention of refusal of any of intellectuals from their usual occupation, and about trying to get another profession.

Key words: National-democratic Revolution of 1917–1920 in Ukraine, urban population, creative intelligentsia, humanitarian spheres of culture, spiritual needs, entrepreneur.

Стаття надійшла до редколегії
13.01.2015 р.

УДК 331.105.44(477):321.01«192»

Станіслав Щєблюк

Нормативно-правові підстави діяльності профспілок у Волинському воєводстві в міжвоєнний період

У статті проаналізовано законодавчу базу для діяльності професійних спілок. Підкреслено, що в міжвоєнній Польщі прийнято низку законодавчих актів щодо діяльності громадських об'єднань. До головних правових нормативних актів, які регламентували діяльність професійних спілок у Польщі, віднесено «Декрет про товариства», декрет «Щодо тимчасових приписів про об'єднання найманих працівників», який легалізував роботу професійних спілок у Польщі й створював для них широке поле діяльності. Профспілки мали статус юридичної особи. Указано, що робота профспілок могла бути призупинена чи заборонена лише рішенням суду. З'ясовано, що в міжвоєнний період профспілки відігравали істотну роль у захисті найманих працівників. Цьому сприяли створені інспекційний апарат й апарат виміру справедливості в галузі трудового права.

Ключові слова: декрет, законодавство, наймані працівники, нормативно-правові акти, правова система, професійні спілки, розпорядження, соціальне страхування.

Постановка наукової проблеми та її значення. У процесі становлення й розбудови громадянського суспільства суттєве значення мають профспілкові організації, головне призначення яких – представництво та захист трудових, соціально-економічних прав членів профспілок, налагодження конструктивного соціального діалогу між найманими працівниками, державою й роботодавцями. Проте громадяни України з великою пересторогою та недовірою нині ставляться до профспілок через їхню надмірну залежність від органів влади, політизацію й половинчастість профруху. Ці негативні тенденції впливають на суспільно-політичне та економічне життя України. Тому процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві, потребують нового теоретичного обґрунтування перспектив, а також об'єктивної оцінки минулого.

Для ефективного виконання своїх функцій професійні спілки як складова частина політичної системи повинні мати добре розроблену нормативно-правову базу. Важливим на цьому шляху є набутий Польщею досвід щодо впорядкування й створення робітничого законодавства в міжвоєнний період. Вивчення нормативно-правових підстав діяльності профспілок Польщі в міжвоєнний період дає змогу краще зрозуміти роль і завдання робітничих організацій у політичній системі держави, визначити тенденції змін як у державі, так і в діяльності профспілок.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Історію профспілкового руху в Україні та в її окремих регіонах розглянуто в значній кількості наукових розробок вітчизняних учених. Насамперед слід відзначити наукові праці Р. Береста [1], М. Бута [2], М. Головка [3], І. Коліушко [5], О. Тупиці [7], В. Цвиха [8], у яких критично осмислено не лише історичний шлях, пройдений профспілками, а й сучасний етап розвитку профспілок в Україні. Однак потрібно зауважити, що заявлена проблема ще чекає на своє наукове розв'язання. На сьогодні питання формування нормативно-правової бази діяльності профспілок у Волинському воєводстві в міжвоєнний період ще не вирішене. У пропонованій статті вперше зроблено намагання висвітлити цю проблему.

Мета статті – проаналізувати процеси щодо впорядкування й створення нового робітничого та трудового законодавства в Другій Речі Посполитій, на основі якого діяли професійні спілки.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. У Польщі в міжвоєнний період склалася достатньо широка законодавча база для діяльності профспілкових організацій. Друга Річ Посполита, здобувши в 1918 р. незалежність, успадкувала три різні правові системи: австрійську, німецько-прусську та російську. Зокрема, на Волині до її входження в склад Польщі на підставі Ризького мирного договору діяло російське законодавство про профспілки.

Процес відбудови державної незалежності вимагав упорядкування й створення нового власного законодавства. Реалізація цього досить складного завдання започаткована польським сеймом, який законом від 3 червня 1919 р. створив незалежну від уряду Кодифікаційну комісію [33]. У її роботі брали участь видатні теоретики й практики в галузі права та інших наукових дисциплін. Вони готували проекти законів, які пізніше передавали Міністрові справедливості. Міністр після внесення змін і доповнень подавав їх як урядові проекти на обговорення сейму [9, с. 209–214; 10, с. 23; 43, с. 244].

Формування політичної системи нової Польщі було загалом демократичним, що знайшло відображення в Конституції 17 березня 1921 р. В її основу покладено основоположні демократичні засади. Стаття 2 проголошувала, що верховна влада в Речі Посполитій належить народу. Це означало, що всі суспільні верстви населення можуть впливати на розв'язання будь-яких державних проблем.

Березнева Конституція 1921 р. визнавала рівність громадян перед законом, передбачала свободу совісті, слова, друку, охорону всіх форм власності. У статті 95 Основного закону зазначалося, що «Річ Посполита Польська забезпечує на своїй території повний захист життя, свободи і майна всім без різниці походження, національності, мови, раси чи релігії» [21; 22, с. 107; 23, с. 114–115]. Наступна (96) стаття визнавала правову рівність усіх громадян [22, с. 108]. Конституція встановила та гарантувала фундаментальні права профспілок. Стаття 108 забезпечувала громадянам «право коаліції, зборів і створення товариств та спілок» [22, с. 109].

У міжвоєнній Польщі прийнято низку інших законодавчих актів щодо діяльності громадських об'єднань. До головних правових нормативних актів, які регламентували діяльність професійних спілок у Польщі, слід віднести «Декрет про товариства» від 3 січня 1919 р. [15] і спеціальний декрет «Щодо тимчасових приписів про об'єднання найманих працівників» [18], який легалізував діяльність професійних спілок у Польщі та створював для них широке поле діяльності, звівши до мінімуму формальності щодо створення й контролю за їхньою діяльністю. Зареєстровані профспілки отримували статус юридичної особи. Їм надавалося право набувати нерухомість, отримувати без обмежень дарунки, укладати колективні угоди, ставати позивачем і відповідачем у судах (стаття 6). Декрет передбачав призупинення або заборону діяльності профспілки лише на підставі рішення суду.

Законодавець у документі розписав процедуру реєстрації робітничих організацій органами міністерства праці й суспільної опіки. Для цього професійна спілка повинна була подати свій статут, у якому вказувалися дані про назву, територію діяльності та садибу спілки. Тут також треба було вказати завдання й форми діяльності спілки, умови прийняття нових членів і їх виключення, способи збирання членських внесків. У статуті потрібно було прописати права та обов'язки влади професійної спілки, умови її творення, терміни й форми урядування цих влад, розпорядження спілковим майном. Відмова в реєстрації профспілки обумовлювалася лише у двох випадках: якщо статут не відповідав вимогам декрету та коли статут не відповідав праву (стаття 8). Важливою була стаття 17, яка вказувала, що від часу вступу в дію цього декрету всі попередні акти про професійні спілки втрачали свою правову силу [18]. Цей декрет усунув усі правові обмеження, що утруднювали створення професійних робітничих організацій у часи російського царату. При ліберальному ставленні держави до робітничих професійних спілок і, враховуючи досвід, набутий під час економічних негараздів, вони принципово змінилися й збільшилися кількісно. Безпосередньо після 1918 р. відбувається наплив членів до профспілок. У 1927 р.

профспілки Польщі об'єднували 656 тис. членів, із яких найбільший відсоток склали робітники (59,1 %), службовці та громадські функціонери (без залізничників) (10,8 %), працівники залізничного транспорту (23,2 %), інтелектуальні працівники (44 977 (6,9 %)) [19, с. 18].

Декрет «Щодо тимчасових приписів про об'єднання найманих працівників» був важливим правовим актом щодо профспілок, але не єдиним. 3 грудня 1924 р. прийнято закон про зміну деяких положень декрету з 1919 р. [42]. Це насамперед стосувалося товариств і спілок державних службовців. Стаття 19 декрету про профспілки від 8 лютого 1919 р. була змінена. Нова її редакція вказувала, що об'єднання державних працівників не підлягають декрету про профспілки. У своїй діяльності вони повинні керуватися положеннями декрету від 3 січня 1919 р. про товариства й розпорядженням Генерального комісара Східних земель від 25 вересня 1919 р. про товариства та спілки [42]. На відміну від робітничих спілок, статuti яких реєструвало Міністерство праці та соціальної опіки, статuti товариств державних службовців реєструвалися Міністерством внутрішніх справ і затверджувалися Радою міністрів.

Важливими правовими актами, якими керувалися в роботі професійні спілки, стали закони, декрети, постанови щодо соціального захисту прав працюючих. Відразу після здобуття незалежності в Польщі приступили до вироблення основ трудового права. Одним із перших правових актів цієї галузі став декрет про 8-годинний робочий день (23 листопада 1918 р.) [13]. Він установлював 46-годинний робочий тиждень із так званою «англійською суботою», коли в цей день робочий час скорочувався на дві години. У законі від 18 грудня 1919 р. «Про час праці в промисловості й торгівлі» містилося положення про те, що тривалість робочого дня могла змінюватися лише за згодою професійних спілок [36].

Важливим правовим актом став «Тимчасовий декрет про організацію й діяльність інспекції праці», який Начальник держави Ю. Пілсудський підписав 3 січня 1919 р. [17, с. 4–6]. У ньому визначено засади діяльності, місце та ранг інспекцій праці в забезпеченні функціонування держави. На цю інституцію покладено нагляд за дотриманням законодавства щодо охорони праці у всіх галузях. Окрім нагляду за дотриманням трудового права, вона отримала дозвіл утручатись у колективні й індивідуальні спори між працівниками та працедавцями. Інспекція діяла в структурі Міністерства праці й суспільної опіки. Цей тимчасовий декрет змінено 14 липня 1927 р. розпорядженням Президента Польщі «Про інспекції праці» [27]. Він зміцнив організаційну окремішність цієї інституції та розширив сферу використовуваних нею засобів (право накладання штрафів і видання заборон). Згідно з цим документом, інспекція праці контролювала всі підприємства, де використовувалася наймана праця. Стаття 3 президентського розпорядження покладала на неї нагляд за виконанням положень законів про охорону праці, дотриманням індивідуальних і колективних трудових угод, часом праці, святковими днями, відпустками. Важливим завданням інспекцій став нагляд за реалізацією трудових прав підлітків та жінок тощо.

Підкреслимо, що основні гарантії захисту найбільш уразливих категорій найманих працівників, якими є жінки й підлітки, у Речі Посполитій закріплено на конституційному рівні. Зокрема, ст. 103 березневої Конституції забороняла найману працю дітей віком до 15 років, жінок у галузях промисловості, шкідливих для їхнього здоров'я [21]. Також заборонено постійне зайняття оплачуваною працею дітей і підлітків шкільного віку. Ці конституційні положення розвинуто в законі від 2 липня 1924 р. про працю підлітків і жінок [41]. У ньому містилися положення про заборону використання праці жінок та підлітків на заборонених для них роботах, обмеження часу праці підлітків, а також про заборону надавати їм надурочні роботи.

Закон передбачав широкі гарантії охорони материнства. До них належали обов'язкові перерви в роботі терміном шість днів на місяць під час вагітності, 6-тижневі допологові й післяпологові відпустки. Оскільки це обмеження не стосувалося періоду вагітності, то тут застосовувалася певна недосконалість права. Працедавці відмовлялися надавати допологову відпустку. Незважаючи на багато позитивних моментів, це не є єдиним недоліком цього закону. Зокрема, закон оминув справу професійної освіти підлітків. Цю прогалину заповнило розпорядження Президента Польщі І. Мосьціцького від 7 червня 1927 р. про промислове право [31].

У Волинському воєводстві правові акти щодо охорони праці уведено розпорядженням Ради Міністрів від 19 жовтня 1922 р. [32].

У період становлення державності активно впроваджувалась у життя ідея розвитку Речі Посполитої як соціальної держави, покликаної забезпечити захист людини, її достатніх можливостей для нормальної життєдіяльності. Відповідно до ст. 102 Конституції Польщі 1921 р., праця визнавалася основою багатства Речі Посполитої, тому вона повинна перебувати під особливою охороною держави, а кожен громадянин

мав право на опіку держави над його працею, а у випадку відсутності роботи, хвороби, нещасного випадку чи іншого нещастя – право на соціальне забезпечення [21]. Слід зазначити, що ще до прийняття Конституції у 1919 р. схвалено декрет про страхування, який стосувався обов'язкового страхування працівників на випадок хвороби [12]. Воно опиралося на принципи загальності, обов'язковості й територіальності. Страховий внесок на $\frac{2}{5}$ оплачували страхувальники та $\frac{3}{5}$ – працедавці. Допомогу на випадок хвороби встановлено в розмірі 60 % заробітку, а пологову – на 100 %. Допомога й лікарські засвідчення видавалися на 26 тижнів. Хворі мали право вибору лікаря. Цивільні суди розглядали спори між страхувальниками та страховою інституцією (касами хворих).

Незмінною тенденцією державної суспільної політики було намагання створити єдину, гармонійну й цілісну систему загального суспільного страхування, яка б охоплювала всі ризики, що загрожують трудівникам. Це знайшло втілення в пізніших законодавчих актах, зокрема законі про забезпечення робітників на випадок безробіття від 18 липня 1924 р. [39], розпорядженні Президента Речі Посполитої від 24 листопада 1927 р. про страхування інтелектуальних працівників [25], законі про соціальне страхування від 28 березня 1933 р. [35]. Ці три нормативно-правові акти охопили всі основні види соціального страхування, а саме:

- 1) страхування на випадок хвороби й материнства;
- 2) страхування від нещасних випадків і професійних захворювань;
- 3) пенсійне страхування;
- 4) страхування на випадок відсутності роботи.

У 20-х рр. видано декілька чергових правових актів щодо трудового законодавства. Прийнятий 16 травня 1922 р. Закон Речі Посполитої «Про відпустки для працівників, зайнятих на промислових підприємствах й у торгівлі» [38] випереджав законодавство більшості європейських країн і конвенцію Міжнародної організації праці. До цього часу правочинність щодо відпусток працівників регулювалася трудовими колективними договорами. Тепер ця проблема відображалась актом вищого порядку – загальнодержавним законом. Він установлював порядок надання щорічної оплачуваної відпустки для найманих працівників та гарантував визначену її тривалість. Зокрема, робітнича відпустка становила вісім днів після року роботи й 15 – після трьох років. Працівники розумової праці отримували 30-денну відпустку вже після одного року роботи. Закон закріплював вимогу до працівника, згідно з якою останній утрачав право на оплату відпустки, якщо в її період він працював за оплату в іншого роботодавця. Законодавець, по суті, розглядав щорічну відпустку як вільний від роботи час, що має цільовий характер. Іншими словами, найманий працівник повинен був використати щорічну відпустку лише для відпочинку, що, на думку законотворчого органу держави, посилювало захист найманих працівників від нещасних випадків і професійних захворювань [4, с. 214]. Поряд із зазначеними позитивними рисами недоліком цього закону можна назвати те, що він мав обмежену сферу дії, оскільки поширювався лише на промислові підприємства та торгівлю. Цей закон не стосувався сільськогосподарських працівників.

Однією з яскравих й істотних особливостей трудового права Польської Республіки було запровадження принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників. Так, 16 березня 1928 р. Президент Польської Республіки підписав розпорядження* «Про трудові договори з робітниками» [30] і «Про трудові договори з інтелектуальними працівниками» [29], якими поділив найманих працівників на дві великі групи: робітників (ті, котрі працювали переважно фізично) та інтелектуальних працівників (особи, які переважно зайняті розумовою працею). Незважаючи на це, у найбільш принципових рисах правове регулювання трудових відносин найманої праці робітників й інтелектуальних працівників фактично збіглося.

Так, для обох названих категорій передбачено однакові гарантії винагороди за працю [29; 30], а саме: виплата заробітної плати винятково у готівковій формі, обов'язок роботодавця вести розрахункові книжки з працівниками та зберігати їх упродовж п'яти років, оплачувати роботу працівників у межах чітко визначених строків; окреслювався вичерпний перелік підстав відрахувань із заробітної плати працівника.

Щодо робітників та інтелектуальних працівників закріплювались аналогічні положення про обов'язок роботодавця ухвалити правила внутрішнього трудового розпорядку, а також порядку ознайомлення з цими правилами працівників.

* 02.08.1926 р. Президент Польської Республіки одержав право в разі крайньої необхідності в період між сесіями Сейму й Сенату, а то й під час їх роботи видавати декрети та розпорядження, що мали силу закону.

Для інтелектуальних працівників та робітників окреслено, по суті, однакові підстави припинення трудового договору. Трудовий договір укладений на невизначений строк міг бути розірваний з ініціативи однієї зі сторін із будь-якої підстави, за умови, якщо про це попереджено другу сторону трудового договору. Щоправда, робітників про припинення трудового договору потрібно було попереджати за два тижні, а от інтелектуальних працівників – за три місяці. Кожній стороні трудового договору (незалежно від того, чи йдеться про інтелектуальних працівників, чи то про робітників) дозволялося розірвати трудовий договір без попередження, якщо для цього були поважні причини або ж була простежена протиправна поведінка іншої сторони трудового договору [29; 30].

Проте роботодавці не завжди дотримувалися приписів цих законів. Тому професійні спілки активно боролися за прийняття закону про колективні трудові договори. Їхні вимоги реалізовано у відповідному законі від 14 квітня 1937 р. [37]. Колективні договори стали нормативними актами, які регулювали виробничі, трудові й соціально-економічні відносини на підприємстві, в установі, організації. Закон став результатом узгодження інтересів працівників, власників й уповноважених ними органів. Він передбачав період відмови якоїсь сторони договору, яка б хотіла вийти з нього.

Відповідно до статті 1 цього закону, колективний трудовий договір визначав взаємні зобов'язання сторін, пов'язані з працею, та умови, яким повинні відповідати індивідуальні трудові угоди або угоди про навчання учнів у промисловості. Важливим був пункт про те, що колективний трудовий договір не може суперечити праву, зокрема правилам охорони праці. Стаття 2 закону тлумачила, що працівниками вважаються особи, які отримали роботу на підставі угод про працю чи угод про професійну освіту, а працедавцями – фізичні і юридичні особи, котрі дали роботу цим працівникам.

Колективний договір укладався на підприємствах, в установах, організаціях, що використовували найману працю й мали право юридичної особи, незалежно від форм власності та господарювання. Одночасно законодавець визначив категорії працівників, на яких не поширювався цей юридичний акт. В основному це службовці державних установ, адміністрації державних лісів, пошти й залізниці, а також працівники територіального самоврядування. Цей закон також не поширювався на сільськогосподарських робітників, працівників, зайнятих у лісових і садових підприємствах. Укласти колективні трудові договори могли з боку працедавців окремі з них або об'єднання працедавців, у тому числі ремісничі цехи й спілки. Від імені працівників уповноваженою стороною були професійні спілки або ж професійні об'єднання. Кожна з таких профспілок (чи об'єднання) мала повну договірну здатність щодо ініціативи укладання договору, проведення переговорів і підписання угоди. Через правило керуватися принципом корисності виникало право працедавця до укладання договору з кожним, хто мав риси профспілки [11]. Тому профспілки фактично більш представницькі, ніж інші спілки, могли успішніше впливати на працедавця щодо укладання й використання колективного договору. Їх репрезентативність, як уважає Р. Галицький, опиралася на таких підзаконних передумовах, як значення, програма, сила тиску, здатність до мобілізації працівників або ж чисельність профспілки [20].

Закон визначав, що у випадку існування на підприємстві декількох трудових договорів кожен із них мав однакову правову силу. Якщо ж з'являлися колізії між постановами окремих трудових договорів, то вони вирішувалися за правилом корисності, відповідно до якого працедавець, пов'язаний із цими працівниками кількома колективними договорами, повинен застосовувати найкорисніший для працівників договір (стаття 10 закону). Умови колективних договорів, які погіршували, порівняно з чинним законодавством, становище працівників, уважалися недійсними. Зміст колективного договору визначався сторонами в межах їх компетенції.

Колективний договір укладався в письмовій формі. У ньому вказувався термін дії, визначалися виробничі підрозділи й категорії працівників, на яких він поширювався. Колективний договір реєструвався відповідним інспектором праці. У колективному договорі встановлювалися взаємні зобов'язання сторін щодо змін в організації виробництва та праці; її нормування й оплати, установлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку; умов та охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників. Закон також визначав відповідальність за порушення та невиконання колективного договору, а також процедуру розв'язання суперечностей між учасниками трудового договору. Сторони конфлікту, примирювальна комісія, трудовий арбітраж зобов'язувалися використати для врегулювання колективного спору всі можливості, не заборонені законодавством.

Важливе значення для працівників мало розпорядження Президента Речі Посполитої від 22 березня 1928 р. про трудові суди [28]. Вони створювалися для розгляду спірних цивільних справ, що виникали при трудових відносинах, і професійної освіти між працедавцями й працівниками чи учнями або ж між працівниками окремого підприємства. Ці суди також розглядали карні справи щодо порушення вимог про охорону найманої праці.

Кошти на утримання таких судів виділяли з державної скарбниці. Стаття 11 визначила склад суду із головуючого та його заступника чи заступників (професійні судді) і щонайменше 10 лавників, кандидатури яких порівно подавали організації працедавців і працівників. Широкими повноваженнями щодо підбору лавників наділялися професійні спілки.

Декілька днів раніше – 16 березня 1928 р. – Президент підписав розпорядження, що стосувалося безпеки й гігієни праці [26]. Цей правовий акт сформулював загальний обов'язок використання засобів охорони здоров'я та життя робітників і створив підстави для видання окремих правил безпеки й гігієни праці.

Істотне значення в механізмі забезпечення захисту найманих працівників мало правове регулювання працевлаштування громадян та створення спеціальних суб'єктів із працевлаштування. Так, згідно з Декретом Польської Республіки «Про організацію державних органів працевлаштування та опіки над емігрантами» від 27.01.1919 р. [14], у складі Міністерства праці і соціальної опіки утворювалися відповідні державні органи працевлаштування. Поряд із цим, згідно із Законом Польської Республіки «Про комерційне посередництво у працевлаштуванні» від 21.10.1921 р. [40], дозволялося також формування суб'єктів підприємницької діяльності, які з метою отримання прибутку могли надавати послуги посередництва в укладенні трудового договору та інформування про «попит і пропозицію на ринку праці». Діяльність таких суб'єктів підлягала ліцензуванню, яке здійснювало Міністерство праці та соціальної опіки. Варто зазначити, що підприємці мали право отримати винагороду за надання послуг із працевлаштування, у тому числі й від осіб, які шукали роботу.

Право надавати послуги з працевлаштування, згідно із Законом Польської Республіки «Про громадське посередництво у працевлаштуванні» від 10.06.1924 р. [34], отримали також громадські неприбуткові організації, яким дозволялося стягувати одноразову винагороду, щоправда, лише з роботодавця, у розмірі 5 % від місячного заробітку працевлаштованого працівника.

Варто наголосити на тому, що всі зазначені суб'єкти з працевлаштування покликані надавати однакові послуги працевлаштування, завдяки чому, по суті, реалізовували державну політику зайнятості населення. Водночас державні, комерційні та громадські суб'єкти працевлаштування переслідували також власні, характерні лише для них цілі, що обумовило істотні відмінності в їхньому правовому статусі. З огляду на вказане, нормами права потрібно було б урегулювати способи та форми співпраці між цими суб'єктами з працевлаштування, чого не зроблено.

Проголосивши в Конституції принципи демократії, молода Польська держава виявилася неспроможною втілити їх у життя й на їхній основі побудувати міцну державу. Поглиблення політичної нестабільності польського суспільства та часті зміни урядів, значне погіршення становища в економіці наприкінці 1925 – на початку 1926 р. створили Ю. Пілсудському і його прибічникам сприятливий ґрунт для державного перевороту. Травневий переворот спричинив зміни не стільки в самій моделі політичного устрою Польщі, скільки в її функціонуванні. Наступила зміна політичного курсу, посилювались антидемократичні тенденції. Незабаром із великою силою вибухнула економічна криза, яка важким тягарем відбилася на житті держави. Загальне безробіття, послаблення робітничого профспілкового руху, напади на соціальні здобутки людей праці деструктивно відбилися на робітничому законодавстві.

Президентський декрет від 27 жовтня 1932 р. [24] обмежив свободу професійних спілок. Дотеперішній нагляд за профспілками з боку Міністерства праці й соціальних справ замінено наглядом Міністерства внутрішніх справ. Влада отримала право заборони створення товариства. Обмежено важливу зброю професійних спілок – право на страйк. Будь-який страйк міг бути заборонений владою, якщо він загрожував «безпеці, спокою чи публічному порядку». Таке формулювання містилося в декількох статтях декрету, зокрема в ст. 14; 16; 17. Цей правовий акт набирав чинності 1 січня 1933 р. Із часом входження в дію цього закону втрачала свою силу низка правових актів, що стосувалися громадських об'єднань загалом і профспілок зокрема.

Санатійний режим Ю. Пілсудського вніс поправки до березневої Конституції, що звели нанівець її демократичні принципи. Нова, т. зв. квітнева, Конституція 1935 р. закріпила принцип концентрації

державної влади в особі Президента. Політичний режим, відповідно до нового Основного документа держави, набрав відверто авторитарного характеру, обмеживши або зовсім усунувши громадські й політичні інститути від реальної участі в політичному житті суспільства. Авторитарні риси нової політичної системи Польщі знайшли свій прояв також в обмеженні ролі та функцій громадських об'єднань, у т. ч. й професійних спілок. Однак збереження інституту представницьких органів та певних прав і свобод у період авторитарного режиму дає підстави стверджувати, що протистояння між демократичною та тоталітарною тенденцією в Польщі не вирішено до кінця міжвоєнного періоду [6, с. 12–13].

Конституція 1935 р. завершила процес перебудови устрою Польщі й заклала основу для запровадження в країні тоталітарної системи, для якої характерне втручання державних органів в усі галузі політичного, громадського та економічного життя [6, с. 15–16]. Це дає підстави вважати, що саме це зближувало квітневу Конституцію Польщі з основними законами тоталітарних держав.

Декрет від 22 листопада 1938 р. щодо захисту деяких інтересів держави [16] обмежив страйкові свободи. Розділ III цього декрету стосувався покарань за злочини проти громадського порядку. П'ять років тюремного ув'язнення загрожувало всім, хто публічно закликав до «загального припинення роботи працівниками» чи загального страйку.

Останній важливий нормативний акт від 28.VII.1939 р. про суди суспільного страхування не набрав чинності через початок Другої світової війни.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Даючи оцінку розвитку нормативно-правової бази діяльності профспілок у міжвоєнній Польщі, можна визнати, що в першому десятилітті вона досягла рівня, що перевищував середньостатистичні досягнення інших європейських держав. Пізніше цей процес призупинився. Законодавча діяльність не привела до повного позбавлення від окупаційних правил, які утрималися в чинності до 1939 р. Широко використовувана практика відходу від обов'язкових правових норм не отримала належної відсічі з боку державних органів, однак сформувались основні інституції польського трудового права, унормовані значною мірою оригінальним чином і на високому законодавчому рівні. Цей доробок став вихідним пунктом розвитку польського законодавства після Другої світової війни.

Джерела та література

1. Берест Р. Нариси історії профспілкового руху в Західній Україні / Роман Берест. – Дрогобич : Вид-во «Відродження», 1995. – 128 с.
2. Бут М. Профспілки незалежної України: реалії та перспективи / М. Бут // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8. – С. 73–77.
3. Головка М. Л. Громадські організації та рухи України в роки Другої світової війни: вітчизняна і зарубіжна історіографія : монографія / М. Л. Головка ; Акад. праці і соц. відносин Федерації профспілок України. – К. : Олан, 2004. – 112 с.
4. Гураш В. М. Становлення галузі трудового права на українських землях у складі Польської Республіки (1921–1939 рр.) / В. М. Гураш // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 214–220.
5. Коліушко І. Перспективи профспілкового руху в Україні в нових економічних умовах / І. Коліушко // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8. – С. 69–72.
6. Паславська О. Я. Становлення та конституційний розвиток Польської Республіки (1918–1939 рр.) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Паславська Ольга Ярославівна ; Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2006. – 18 с.
7. Тупиця О. Л. Профспілки в політичній системі сучасного суспільства: виміри функціонування / О. Л. Тупиця. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2008. – 460 с.
8. Цвих В. Ф. Профспілки у громадянському суспільстві: теорія, методологія, практика / В. Ф. Цвих. – К. : ВПЦ «Київський університет», 2002. – 376 с.
9. Шутко Н. І. Значення Цивільного кодексу Австрії 1811 року в діяльності кодифікаційної комісії Другої Речі Посполитої (1919–1939 рр.) / Н. І. Шутко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 1. – Т. 1. – С. 209–214.
10. Bafia J. Zasady tworzenia prawa / J. Bafia // Rozwój prawodawstwa w Polsce. Cz. II. – Warszawa, 1980.
11. Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych z dnia 8 lutego 1919 r. // Dziennik Praw Państwa Polskiego. – 1919. – № 15. – Poz. 209.
12. Dekret Naczelnika Państwa o obowiązku ubezpieczeniu na wypadek choroby dan w dniu 16 stycznia 1919 r. // Dziennik Praw Państwa Polskiego. – 1919. – № 9. – Poz. 122.

13. Dekret o 8-mio godzinnym dniu pracy z dnia 23 listopada 1918 roku // Dziennik Praw Państwa Polskiego. – 1918. – № 17. – Poz. 42.
14. Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami dan 27.01.1919 r. // Dziennik Praw Państwa Polskiego. – 1919. – № 11. – Poz. 127.
15. Dekret o stowarzyszeniach z dnia 3 stycznia 1919 r. // Dziennik Praw Państwa Polskiego. – 1919. – № 3. – Poz. 88.
16. Dekret Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 listopada 1938 r. o ochronie niektórych interesów Państwa // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1938. – № 91. – Poz. 623.
17. Dekret tymczasowy o urzędzeniu i działalności inspekcji pracy // Inspektor pracy. – 2014. – № 1 (371).
18. Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych z dnia 8 lutego 1919 r. // Dziennik Praw Państwa Polskiego. – 1919. – № 15. – Poz. 209.
19. 10 lat polityki społecznej Państwa Polskiego 1918–1928. – Warszawa : Ministerstwo pracy i opieki społecznej, 1928. – 74 s.
20. Galicki R. Reprezentatywność związków zawodowych w prawie polskim. Rozprawa doktorska napisana w Katedrze Prawa Pracy pod kierunkiem prof. zw. dr hab. Waleriana Sanetry / Radosław Galicki. – Białystok : Uniwersytet w Białymstoku Wydział Prawa, 2013.
21. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej: Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1921. – № 44. – Poz. 267.
22. Konstytucje Polski. Studia monograficzne z dziejów polskiego konstytucjonalizmu / red. M. Kallas. – Warszawa, 1990. – T. I.
23. Krukowski S. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1921 r. / S. Krukowski // Konstytucje Polski. Studia monograficzne z dziejów polskiego konstytucjonalizmu / red. M. Kallas. – Warszawa, 1990. – T. 2.
24. Prawo o stowarzyszeniach. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1932. – № 94. – Poz. 808.
25. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1927. – № 106. – Poz. 911.
26. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o bezpieczeństwie i higienie pracy z dnia 16 marca 1928 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1928. – № 35. – Poz. 325.
27. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o Inspekcji Pracy z dnia 14 lipca 1927 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1927. – № 67. – Poz. 590.
28. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o sądach pracy z dnia 22 marca 1928 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1928. – № 37. – Poz. 350.
29. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę pracowników umysłowych z dnia 16 marca 1928 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1928. – № 35. – Poz. 323.
30. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników z dnia 16 marca 1928 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1928. – № 35. – Poz. 324.
31. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1927. – № 53. – Poz. 468.
32. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 października 1922 r. o rozciągnięciu mocy obowiązującej dekretów i ustaw w przedmiocie ochrony pracy na obszar województw: nowogródzkiego, poleskiego i wołyńskiego, powiatów: grodzieńskiego i wołkowyskiego oraz gmin: białowieskiej, masiewskiej i suchopolskiej powiatu bielskiego województwa białostockiego // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1922. – № 94. – Poz. 871.
33. Ustawa o komisji kodyfikacyjnej z dnia 3 czerwca 1919 r. // Dziennik Praw Państwa Polskiego. – 1919. – № 44. – Poz. 315.
34. Ustawa o społecznym pośrednictwie pracy z dnia 10 czerwca 1924 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1924. – № 58. – Poz. 585.
35. Ustawa Rzeczypospolitej o ubezpieczeniu społecznym z dnia 28 marca 1933 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1933. – № 51. – Poz. 396.
36. Ustawa Rzeczypospolitej o czasie pracy w przemyśle i handlu z dnia 18 grudnia 1919 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1920. – № 2. – Poz. 7.
37. Ustawa Rzeczypospolitej o układach zbiorowych pracy z dnia 14 kwietnia 1937 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1937. – № 31. – Poz. 242.
38. Ustawa Rzeczypospolitej o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu z dnia 16 maja 1922 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1922. – № 40. – Poz. 334.
39. Ustawa Rzeczypospolitej o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia z dnia 18 lipca 1924 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1924. – № 67 poz. 650.
40. Ustawa Rzeczypospolitej o zarobkowym pośrednictwie pracy z dnia 21 października 1921 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1921. – № 88. – Poz. 647.

41. Ustawa Rzeczypospolitej w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet z dnia 2 lipca 1924 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1924. – № 65. – Poz. 636.
42. Ustawa Rzeczypospolitej w przedmiocie zmiany niektórych postanowień o pracowniczych związkach zawodowych, względnie o stowarzyszeniach i związkach, a mianowicie postanowień, dotyczących zrzeszania się pracowników państwowych z dnia 3 grudnia 1924 r. // Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. – 1924. – № 114. – Poz. 1012.
43. Zabieglński K. Polskie prawo pracy w okresie międzywojennym (wybrane zagadnienia) / Krzysztof Zabieglński, Zbigniew Łabaziewicz // Colloquium wydziału nauk humanistycznych i społecznych / Akademia Marynarki Wojennej. – 2009. – R. I. – S. 239–250.

Щеблюк Станіслав. Нормативно-правові основи діяльності профспілок в Волинському воєводстві в міжвоєнний період. В статті проаналізована законодавча база для діяльності професійних спілок. Підкреслюється, що в міжвоєнній Польщі прийнято ряд законодавчих актів, що стосуються діяльності громадських об'єднань. До числа головних правових нормативних актів, що регулюють діяльність профспілкових спілок в Польщі, віднесені «Декрет про товариствах», декрет «Про тимчасові правила об'єднаннях найманих працівників», які легалізували діяльність профспілок в Польщі і створили для них широке поле діяльності. Профспілки мали статус юридичної особи. Вказувалося, що діяльність профспілок могла бути призупинена або заборонена тільки по рішенням суду. Виявлено, що в міжвоєнний період профспілки зіграли суттєву роль в захисті найманих працівників. Цьому сприяли інспекційний апарат і апарат вимірювання справедливості в галузі трудового права.

Ключові слова: декрет, законодавство, наймані працівники, нормативно-правові акти, правова система, професійні спілки, розпорядження, соціальне страхування.

Shchebliuk Stanislav. Normative and Legal Fundamentals of Trade Unions' Activity in Volyn Province in the Interwar Period. The article makes an attempt to analyze the legislative base of activity of trade unions. It has been underlined that in the Interwar period in Poland a line of legislative acts were adopted; they determined activity of public unions. To the number of main legal and normative acts that regulated the activity of trade unions in Poland belonged «Decree about communities» and decree «About temporary rules of hired workers unions»; the last one legalized the work of trade unions in Poland and created a big field for their activity. Trade unions had the status of a judicial person. The author also states that the activity of trade unions could be stopped or forbidden just only by the court judgement. It has been emphasized in the article that trade unions played a significant role in the protection of rights of hired workers in the Interwar period. Inspection apparatus and apparatus of measuring the level of justice in the sphere of trade law have greatly contributed to that.

Key words: a decree, legislation, hired workers, normative and legal acts, a legal system, trade unions, a direction, social security.

Статтю подано до редколегії
04.01.2015 р.

УДК 94(477.8):262.4«46»

Наталія Концур-Карабінович

Реакція західного світу на злуку західноукраїнської уніатської церкви з російською православною в 1946 р.

У науковій статті показано штучність розриву Берестейської унії й процесу «возз'єднання» з РПЦ, репресивні механізми впливу держави на ієрархів, священників і віруючих УГКЦ, жертвну готовність греко-католицького духовенства відстоювати свою віру всупереч офіційній політиці радянської влади очима світового суспільства. Простежено відголос цих подій у західному світі.

Ключові слова: антиунійна політика, греко-католики, Львівський собор, Українська греко-католицька церква, возз'єднання, світова реакція.

Постановка наукової проблеми та її значення. Стрімке відродження в 90-х роках ХХ ст. Української греко-католицької церкви (УГКЦ) обумовило зміну не тільки суспільних, але й духовних