

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В КРАЇНАХ ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ У XIX – НА ПОЧАТКУ XX СТ.

LEGISLATIVE REGULATION OF WORKING HOURS AND REST TIME IN THE COUNTRIES OF WESTERN EUROPE IN THE XIX – EARLY XX CENTURY

Стеценко Н.С., к.ю.н.,
старша викладачка кафедри історії держави і права України і зарубіжних країн
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена проблемам, пов'язаним із законодавчим регулюванням робочого часу і часу відпочинку у країнах Західної Європи, а саме Великій Британії, Франції, Німеччині у XIX – на початку XX ст. У ній висвітлено поступовий процес того, як робітник, маючи лише невід'ємну здатність до праці, перетворився на захищеного члена підприємства. Також у даній статті, на основі опрацювання значної кількості історико – правових джерел, встановлено, що уже у першій половині XIX ст. у багатьох країнах Західної Європи під тиском робітників були прийняті перші соціальні нормативно – правові акти, які обмежували робочий час, встановлювали час відпочинку, спочатку дітей, підлітків та жінок, а потім і усіх працівників. Також було опрацьовано джерела, у яких містилися погляди на ці проблеми науковців, політичних діячів, роботодавців, депутатів, керівників професійних об'єднань, представників робітничих кіл та ін. Погляди указаних осіб виражали як критику ситуації, яка скалася у тій чи іншій країні щодо соціальної і трудової сфери, так і позитивні зрушення у регулюванні трудових і соціальних відносин. З метою складання цілісного бачення цього процесу, у статті звернена увага на законодавчі акти попередніх століть, які містили спроби врегулювання трудових відносин, зокрема і у питаннях тривалості робочого часу і часу відпочинку.

Акцентовано увагу на особливостях соціального руху в окремих країнах Західної Європи, а саме у Великій Британії, Франції, Німеччині щодо обмеження робочого часу та встановлення часу відпочинку. При цьому, окреслено роль та значення робітничих об'єднань, згодом профспілок, на вироблення законодавчих актів щодо регулювання робочого часу та часу відпочинку, оскільки у той час жоден закон у сфері захисту соціальних прав не ухвалювався мирним шляхом. Доведено, що саме у зв'язку із цим, закони мали охоронний характер і саме у цьому полягала, у той час, їх соціальна функція. З'ясовано, що цей процес був повільним, так як держава не поспішала втручатися у трудові відносини, а прийняті під тиском закони не завжди виконувалися. У зв'язку з цим, у статті надано коротку характеристику процесу запровадження та функціонування наглядових державних органів.

Ключові слова: Велика Британія, Франція, Німеччина, соціальний рух, трудові відносини, робочий час, час відпочинку, обмеження, профспілки, законодавство, страйк.

The article is devoted to the problems related to the legislative regulation of working hours and leisure time in Western Europe, namely Great Britain, France, Germany in the XIX – early XX centuries. It highlights the gradual process of how a worker, having only an inherent ability to work, has become a protected member of the enterprise. Also in this article, based on the study of a significant number of historical and legal sources, it is established that in the first half of the XIX century. In many countries of Western Europe, under the pressure of workers, the first social regulations were adopted, which limited working hours, established leisure time, first for children, adolescents and women, and then for all workers. Sources were also developed, which contained views on these issues of scientists, politicians, employers, MPs, leaders of professional associations, representatives of the working class and others. The views of these individuals expressed both criticism of the situation in a country in the social and labor spheres, and positive changes in the regulation of labor and social relations. In order to form a holistic vision of this process, the article draws attention to the legislation of previous centuries, which contained attempts to regulate labor relations, including the duration of working hours and leisure time.

Emphasis is placed on the peculiarities of the social movement in some Western European countries, namely in Great Britain, France, Germany on the limitation of working hours and the establishment of leisure time. At the same time, the role and importance of trade unions, later trade unions, in drafting legislation on working time and leisure time, as at that time no law in the field of protection of social rights was passed peacefully. It is proved that in this connection, the laws had a protective character and that was their social function at that time. The process was found to be slow, as the state was in no hurry to interfere in labor relations, and laws passed under pressure were not always enforced. In this regard, the article provides a brief description of the process of introduction and functioning of state supervisory bodies.

Key words: England, France, Germany, social movement, labor relations, working hours, rest time, restrictions, trade unions, legislation, strike.

Вступ. У сучасному світі одним із головних пріоритетів будь-якої країни є гарантування і захист трудових і соціальних прав членів суспільства. Їх праця становить діяльність по створенню матеріальних і культурних цінностей. Тому питання регулювання робочого часу і часу відпочинку визначають основний зміст трудових і соціальних відносин. Але витоки регулювання робочого часу та встановлення часу відпочинку в окремих країнах Західної Європи, зокрема Великій Британії, Німеччині, Франції, свідчать, що цей процес відбувався досить повільно, протягом декількох століть. І лише промисловий переворот, динаміка соціально-правових процесів, розвиток ринку праці прискорили зміни у питаннях регулювання робочого часу та встановленні часу відпочинку, як гарантії забезпечення права робітника на відновлення його трудових ресурсів.

Необхідність встановлення соціальної стабільності примусила суспільство створити визначені правила взаємодії між робітником, роботодавцем і державою, які б зняли гостроту протиріч у сфері праці, зокрема, і в питан-

нях регулювання робочого часу та встановлення часу відпочинку. При цьому, перші вимоги робітників стосувалися, більшою мірою, саме скорочення робочого часу – спочатку дітей і жінок, а потім і дорослих чоловіків.

Тож, історико – правове дослідження витоків процесу регулювання робочого часу та встановлення часу відпочинку у вище окреслених країнах Західної Європи є цікавим у тому, як відобразилися традиції і історичні умови у цих країнах на процеси формування сучасних механізмів регулювання питань тривалості робочого часу та встановлення часу відпочинку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати дослідження ґрунтуються на працях вітчизняних та іноземних авторів, які займалися дослідженням питань виникнення, розвитку, і функціонування трудового і соціального законодавства узагалі і інституту регулювання робочого часу та часу відпочинку, зокрема. Це автори: Г. Александер, П. Амп, П. Ф. Агоштон, Б. Д. Беліков, с. Вебб, Х. Кокс, Н. Парві, В. Зомбарт, Ф. і М. Пеллутье, Н. В. Сівачьов, В. Каскель, П. Герц,

Р. Зайдль, Б. С. Утевський, Г. Зідов, Ф. І. Карпов, Д.Г. Севрюков та інші. Безумовно, усі без винятку наукові праці, розглянуті у даній статті, будуть сприяти збагаченню наукового потенціалу українського історико-правового простору.

Метою статті є отримання результатів щодо становлення та тенденцій розвитку соціальних прав людини у країнах Західної Європи, а саме Великій Британії, Франції, Німеччині, та їх гарантій, на підставі дослідження законодавчого регулювання робочого часу і часу відпочинку у XIX – на початку XX ст. Актуальність даної статті полягає у тому, що сьогодні у всіх цивілізованих країнах соціальні права у цілому і питання регулювання робочого часу і часу відпочинку зокрема, мають виняткове значення у системі прав і свобод людини. Тож доведено, що досліджений обсяг визначених та гарантованих соціальних прав безпосередньо детермінувався історичними умовами розвитку західноєвропейського суспільства, рівнем економічного становища держав та еволюціонували разом з ними.

Вклад основного матеріалу. У XIX – на початку XX ст. у багатьох європейських країнах були прийняті перші соціальні нормативно – правові акти, присвячені регулюванню трудових відносин. Це були закони, у яких, здебільшого, регулювалися питання обмеження робочого часу та встановлення часу відпочинку. Саме вони дали поштовх для формування нової галузі права – трудового права.

Як свідчать різноманітні джерела, Англія вважається однією з провідних держав Європи, яка першою почала будувати індустріальне суспільство, стикаючись на цьому шляху з негативними наслідками трансформацій у соціально-трудовій сфері. Тож запропоноване наукове дослідження доцільно розпочати з Англії. Вже у Постанові лондонських ткачів і прядильників 1345 р., окрім положень про відповідальність за неякісну працю, встановлення строку учнівства, вимог щодо кваліфікації ткачів, зокрема дозволялося працювати між святами Великодня і Різдва, але що найголовніше, містилася заборона на нічну працю, що можна розглядати як спробу регулювання питань робочого часу [1, с. 207–209].

Знайий дослідник Б. С. Утевський, досліджуючи питання зародження капіталістичних відносин в Англії, сконцентрував увагу на ролі держави у врегулюванні найважливіших на той час проблем щодо тривалості робочого часу, спираючись на законодавчі акти XIV–XIX ст. [2]. Про це свідчать положення виданого Едуардом III Ордонансу про робітників і слуг 1349 р. Ним встановлювалося, що кожен чоловік або жінка Англії будь-якого соціального стану, які не перебували у трудових відносинах, задовільного стану здоров'я та які не досягли 60-ти років були зобов'язані працювати там, куди їх наймають, не визнаючи при цьому норм робочого часу [3, с. 243–244]. Це пояснюється тим, що у той час чума знищила майже половину населення Англії, у результаті чого виник попит на робітників, які у свою чергу вимагали достатньої оплати праці, з чим не могли погодитися лендлорди. Тож і їх звернення до державних органів стосувалися вимоги, примусити, за допомогою кримінальних положень закону, працювати робітників за таку оплату і стільки часу, як це було вигідно лендлордам. Ордонанс 1349 р. був першою спробою боротьби заходами кримінального покарання з робітниками, який не дав бажаного результату. У 1350–1351 рр. було видано новий законодавчий акт – Статут про робітників з детальною регламентацією як оплати праці, так і тривалості робочого часу. Тож статутами про робітників 1349 р. і 1350–1351 рр. було відкрито шлях для прийняття законів щодо встановлення формальних договірних відносин між роботодавцями та робітниками, що стосувалося і регулювання питань робочого часу. Прийнятий у 1360 р. новий Статут, підтвердивши попередні положення, виключив

покарання у вигляді штрафу і запровадив тюремне ув'язнення. Необхідно додати, що Статут про робітників 1360 р. при цьому ще й забороняв під страхом покарання будь-які об'єднання і зібрання каменярів, теслярів, та видання їх таємними керівними органами розпоряджень [2, с. 124–127]. У подальшому, прийняття у 1389 р., 1415 р. і у 1427 р. відповідних статутів повторювали політику тиску на робітника у питаннях як заробітної плати, так і тривалості робочого дня. У подальшому, Статут 1563 р. також забороняв об'єднання, укладання угод між кравцями «з метою підвищення заробітної оплати праці та скорочення звичної кількості їх праці». Порушення цих приписів тягло за собою тюремне ув'язнення з тяжкою працею або без неї на 2 місяці [2, с. 128–129]. Саме тут вбачалися серйозні передумови регулювання трудових відносин. Але метою прийнятих законодавчих актів було зменшення заробітної плати та повне підкорення робітника роботодавцю. Не вирішено було і питання тривалості робочого часу.

З кінця XVIII ст. починається конкуренція у промисловості, розповсюджуються виробничі механізми. Щоб протистояти конкуренції необхідно було збільшувати тривалість робочого дня. Як вважали прогресивні політичні діячі, з цього моменту почалася повна деградація робітничого класу – фізична, розумова та моральна. Ця деградація врешті-решт почала турбувати далекоглядних людей, що супроводжувалося агітацією на користь фабричних законів та за рух про скорочення робочого дня [4, с. 27].

На початку XIX ст. уряди багатьох країн Західної Європи звернули увагу на те, що на фабриках працюють діти 4–6 років. Резонансні події, які спонукали ці уряди прийняти закони щодо обмеження робочого часу дітей був спалах дитячої захворюваності у 1802 р. у Манчестерському окрузі Англії. Також були відомості про те, що у 1796 р. англійські прядильні перейшли до практики масового найму дітей, які працювали більше 15-ти годин на добу, що стало відомим широкому колу громадськості [5, с. 228–229]. Ці події призвели до того, що урядом Англії у 1802 р. було прийнято Закон, щодо обмеження праці дітей та встановлення часу відпочинку. Наприклад: на текстильних фабриках тижнева робота дітей визначалася у 5 днів по 10 годин, у суботу – 5 або 5,5 годин роботи, загалом 55 або 55,5 годин, з перервою 65,5 – 66,5 годин. У інших майстернях по 10,5 годин і у суботу 7 годин, усього робочий час складав 60 годин. Ця кількість годин роботи значно скорочувалася для малолітніх. Нічна праця, недільна, а також наднормова взагалі не дозволялася. Також цим Законом встановлювалося: 4 години щоденного навчання, забезпечення підручниками, білизною та містилися рекомендації здорового способу життя. Розклад робочого часу для дітей, а також перерв і свят оприлюднювалися на підприємстві і обов'язково повідомлялися фабричному інспектору. Не дивлячись на вищезазначене та ще й на передбачення штрафів за порушення норм, були непоодинокі випадки праці дітей, які перевищували встановлені норми часу [6, с. 4–5]. У подальшому, прийнятий у 1812 р. Закон встановлював мінімальний вік для роботи дітей – 9 років. У наступному Законі від 1819 р. вказувалося, що жодна дитина не повинна поступати на фабричну працю раніше 9-ти літнього віку. Визначалася тривалість праці дітей від 9-ти років у 72 години на тиждень, включаючи суди час для споживання їжі [7, с. 230].

Боротьба робітників в Англії за свої соціальні права, зокрема, за скорочення робочого часу, набирала обертів. Але держава, з огляду на ці події, 29 серпня 1833 прийняла Акт, який регулював лише працю дітей і підлітків на фабриках Сполученого королівства. Та і це вже було суттєвим зрушенням. Цим Актом була заборонена з 1 січня 1834 нічна праця осіб, молодше 18-ти років, також для цих осіб закріплювалася заборона працювати більше 12-ти годин на день, з можливістю перериватися

на обід на півтори години. Також заборонялася з 1 січня 1834 р. праця дітей, яким не виповнилося 9 років, окрім шовкоткацького виробництва. При цьому, цим же законодавчим актом через півроку було заборонено працю дітей, яким не виповнилося 11-ти років більше 9-ти годин на день; через 18 місяців – працю дітей, яким не виповнилося 12-ти років, а через 30 місяців – працю дітей, яким не виповнилося 13 років. Також Актом передбачався дозвіл на працю дітей тривалістю у 10 годин, яким не виповнилося 13-ти років, але лише на шовкоткацьких фабриках. П. 20 вказаного Акту надавав право дітям, робота яких обмежувалася 48 годинами на тиждень, відвідувати школу [3, с. 40].

Ситуація, яка склалася у відносинах між робітниками і роботодавцями, особливо у питаннях у тривалості робочого часу та часу відпочинку, змусила уряд Англії активізувати прийняття законодавчих актів для поліпшення цієї ситуації, що спочатку стосувалося лише дітей і жінок. Прийнятий Закон від 6 червня 1841 р. встановлював мінімальний вік у 8 років при прийнятті на роботу, а робочий день для дітей до 13-ти років мав тривати 7 годин. Закон від 8 червня 1847 р. (ст. 3) обмежував години роботи підлітків та жінок на фабриках [8, с.24-26]. Законом від 5 серпня 1850 р. було понижено роботу до 10,5 годин на день. Необхідно зауважити, що дія Закону, прийнятому у 1867 р., поширювалася на всі мануфактури з механічними двигунами. Для дітей встановлювалося 6,5 годин роботи на день, для жінок і підлітків – 12 годин, але у середньому максимум робочого часу не міг перевищувати 10,5 годин. Нічна праця з 9 вечора до 5 ранку заборонялася, встановлювався недільний відпочинок, а закінчення робочого дня у суботу відбувалося о 14 годині. Максимум робочого тижня знижено до 60 годин. Наступний Закон, прийнятий від 30 липня 1874 р. встановлював на усіх заводах вік для малолітніх дітей при прийнятті на роботу – 10 років, для підлітків – 14 років. Закон від 30 червня 1875 р. запроваджував робочий тиждень у 56,5 годин. А Закон від 27 травня 1878 р. забороняв роботу для дітей і жінок до 6 години зранку і закінчення не пізніше 9 вечора. Робочий день знизився до 10,5 годин, а у суботу до 7,5 годин. Прийнятий у 1891р. наступний Закон підвищив граничний вік для дітей при прийнятті на роботу до 11 років, та забороняв роботу жінок протягом 4-х тижнів після пологів. Закон від 17 серпня 1901 р. закріплював робочий тиждень для жінок та дітей у 55,5 годин. Тільки 50 годин на рік дозволялося наднормової праці. Також цим законом було надано право втручатися з метою врегулювання умов праці у домашнє виробництво. Важливим був Закон і від 27 червня 1886 р., який встановлював для неповнолітніх робітників до 16 років 74 години роботи з включенням годин відпочинку [9, с. 68–70].

Необхідно наголосити, що Англія було першою країною, у якій було запроваджено нові фабричні форми виробництва. Це зумовило виникнення нових спеціальних органів нагляду – фабричних інспекцій. Що стосувалося осіб, які охоронялися, то у першу чергу це були діти, жінки, а потім вже і чоловіки [10, с. 7–9]. Варто зазначити, що вимоги про запровадження саме жіночої фабричної інспекції висувалися, у першу чергу, жіночими громадськими союзами. На початку 1892 р. статс-секретарю з внутрішніх справ Асквіту від депутації ліги жіночих трейд-юніонів було надано клопотання про призначення на інспекторські посади жінок. І вже в липні 1893 р. були призначені 2 перші фабричні інспекторки – міс Авраам і міс Патерсон, які мали право інспектувати різноманітні фабрики і майстерні. До їх повноважень входило наглядати за умовами жіночої і дитячої праці, тривалістю робочого дня, дотримання встановленого часу відпочинку, а також виявленням впливу різних виробничих процесів на жіночий і дитячий організми тощо. Але центр тяжкості роботи інспекторів був у нагляді за застосуванням законів

і постанов з охорони праці. Наприклад, за 1894 і 1895 рр. вони відвідали 2358 фабрик, у 1897–1496, у 1898–1272, у 1899–1258, у 1900–1342. Як свідчать факти, здобутки досягнення англійської жіночої фабричної інспекції колосальні, особливо у царині охорони праці дітей і жінок. Завдяки їх праці відмічалось багато випадків покращення умов праці, а також вдосконалення законодавства про жіночу і дитячу працю [10, с. 10–18]. Необхідно наголосити, що прийняття вищезгаданих законів відбувалося під тиском суспільства, що поступово переростав у організовану боротьбу і за права робітників чоловічої статі а згодом завоював рух за 8-годинний робочий день.

В Англії, ідею про те, що робочий день повинен тривати 8 годин, легенда приписує королю Альфреду (849-899 рр.), який присвячував 8 годин на роботу, 8 годин на сон і 8 годин на розумові заняття та відпочинок. Через декілька століть, а саме у XV ст., професор Торольд Роджерс робив заяви про доцільність тривалості робочого дня у 8 годин. Але вже у період правління королеви Єлизавети I (1533–1603 рр.) робочий тиждень тривав 72 години. У 1817 р., підприємець і громадський активіст Роберт Оуен (1771–1858 рр.) закликав до скорочення фабричної праці до 8-ми годин на день. Але відомості про те, що у цей рік навіть діти на фабриках працювали по 15-16 годин на день, робили його заклики недоцільними [7, с. 16–18].

Варто наголосити, що і на початку XX ст. англійські робітники продовжували активну боротьбу за 8-ми годинний робочий день. З огляду на законодавчі акти, які приймалися державними органами свідчило про відкрите небажання його встановлення. Але, прийнятий у 1901 р. Акт про фабрики і майстерні вже регулював норми робочого часу не лише дітей і жінок, а й дорослих чоловіків. Це стосувалося тривалості робочого часу у звичайні дні тижня а також у вихідні та святкові дні. При цьому регулювалися часи відпочинку під час робочого дня. Також цим Актом надавалася можливість відступу від встановленого часу роботи, дозвіл на яку надавав державний секретар [8, с. 38–46]. Також врегулювалися питання наднормової роботи на окремих фабриках і у майстернях, а також надання перерви у цьому випадку [8, с. 46–50]. Вказаний Акт містив положення і щодо роботи у нічний час. Це стосувалося і підлітків, нічна праця яких дозволялася протягом 12-ти годин. Уже при прийнятті підлітків на роботу встановлювалася вимога про надання медичного свідчення щодо приналежності до роботи. При цьому містилася заборона на працю жінок упродовж чотирьох тижнів після пологів. Частина IV вказаного Акту регулювала часи роботи робітників, здебільшого жінок, підлітків і дітей у небезпечних і шкідливих для їх здоров'я умовах. Наприклад, не дозволялася праця дітей, підлітків і жінок при виготовленні свинцевої білої фарби, дзеркал за допомогою ртуті. Але на пральнях жінки працювали 14 годин, підлітки – 12 годин, діти – 10 годин на добу з можливістю наднормової праці. Покажемо є Акт про працю дітей, прийнятий англійським парламентом у 1903 р. Ним надавалося право місцевій владі змінювати його положення, з огляду на окремі обставини. Було заборонено працю дітей (особам молодше 14-ти років) між 21 годиною вечора і 6 годиною ранку, але, як було вже зазначено, місцева влада могла змінити це правило узагалі або для окремих видів робіт [8, с. 60–64]. Прийняті закони щодо обмеження праці дітей дуже часто порушувалися. До 1914 року в Англії працювало більш ніж 500 тисяч дітей у віці від 10 до 14 років, з них 65 тисяч працювали повний робочий день саме у промисловості. Це вказувало на те, що роботодавці, які мали суттєву підтримку у владі, не намагалися реально скорочувати робочий час ні дітей, ні дорослих робітників [11, с. 16]. На це вказували численні страйки робітників в Англії з вимогою скорочення робочого дня.

Питання про жіночу працю було одним із тих, що найбільш сприяло загостренню соціального питання. З тих

пір як прогрес механіки змінював умови праці, жіноча праця стала розповсюджуватися у промисловості так як і дитяча, замінивши собою більше оплачувану працю чоловіків. Англійський журнал *Globe* писав, що заміна праці чоловіків – службовців на жіночу, на 200 залізничних станціях склала економію заробітної плати у 30.000 фунтів стерлінгів [12, с. 63]. Нагадаємо, що в Англії, перший закон про регламентацію жіночої праці було прийнято у 1842 р. А з 1883 р. жінки, а також діти, які не досягли 18 років не мали працювати більш ніж 10 годин на день [8, с. 86–87].

Необхідно зазначити, що усі позитивні зміни у відносинах між робітниками і роботодавцями в Англії відбувалися завдяки соціальним рухам. Опублікування документів авторитетною «Асоціацією соціальних наук Англії» у 1824 р. підтверджувало ті факти, що виступи робітників за соціальні права, і у тому числі за скорочення робочого часу, мали свої витoki, і відбувалися з XIV ст. Наприклад, у 1387 р. робітники, які виробляли взуття, обурившись проти наглядачів, робили спроби об'єднатися у постійні союзи, а у 1417 р. влада забороняла лондонським робітникам і підмайстрам мешкати окремо, через побоювання утворення союзів. Міцність робітничих союзів XVIII ст., на відміну від XV або XVII ст., пояснюється економічною революцією, яка охоплювала декілька галузей виробництва. Робітники вже не були вільними виробниками і самостійними власниками як засобів виробництва так і виготовленої продукції. Вміння і знання виробника вже не були цінністю, що у подальшому спонукало його віддавати себе у найм капіталу. Це викликало протиріччя інтересів, які виникали між роботодавцем і робітниками, у тому числі й щодо скорочення тривалості робочого часу, що зумовлювали останніх об'єднуватися у союзи. Самий ранній міцний союз робітників утворився серед кравців. Є відомості, що у 1720 р. до парламенту надійшла скарга, що у Лондоні, Венстмінстері і околицях, більше 7 тисяч кравців об'єдналися та вимагали підвищення заробітної плати та скорочення робочого часу на одну годину. При цьому, Парламент своїм законом від 1720 р. заборонив як надавати, так і отримувати заробітну плату, яка перевищувала існуючий максимум, а також забороняв об'єднуватися робітникам у союзи. З огляду на те, що Закон 1720 р. не дотримувався, у цей процес долучилася Таємна Рада, і в 1767 р. були видані нові закони проти об'єднання робітників у союзи. Але у 1810 р. представник швацької професії перед особливою парламентською комісією зробив заяву про те, що союз робітників існує більше 100 років [13, с. 25]. У подальшому, міцні союзи робітників почали виникати в умовах швидкого зростання фабричної системи за наявності значної чисельності осіб однієї професії, а у свідомості робітників повільно вкорінялася думка, що виборювати кращі умови можливо згуртувавшись, а не поодиночки [13, с. 33–36].

До видання Загальних законів 1799 і 1800 р., проти будь-яких робітничих спілок, парламент, з поч. XVIII ст. безперервно приймав закони, які забороняли утворення спілок у різних галузях праці. У 1729 р. уперше Ірландський парламент видав закон, що забороняв утворення спілок у всіх галузях промисловості. Далі, закон, прийнятий у 1743 р. з погляду на невиконання попереднього, містив суворі покарання, при цьому погрожував покараннями власникам таверн, де могли збиратися учасники спілок. У подальшому, закони 1758, 1763, 1771, 1779 рр. містили окремі положення щодо регулювання питань промисловості, встановлення розмірів заробітної плати, щодо яких вбачалися і положення про заборону спілок. У подальшому, зі зростанням могутності Англії, збільшенням виробництва, збільшувалася і чисельність робітників. Тяжка праця, неналежні умови, довгий робочий день та хвороби зумовлювали робітників об'єднуватися для боротьби за свої соціальні права. Державні органи протистояли як об'єднанню робітників, так і самій

боротьбі за належні умови праці. З цією метою було прийнято у 1799 р. Закон проти робітничих коаліцій. Аналіз його змісту свідчить про те, що поряд з іншими вимогами робітники вимагали і скорочення робочого часу. При цьому, держава, призначаючи такі покарання для робітників, які об'єднуються у коаліції, як заточення до в'язниці або до виправного будинку, показувала своє негативне ставлення як до коаліції, так і до боротьби за спеціальні права [1, с. 278–279]. Якщо до 1829 р. в Англії для захисту прав робітників (у приватному секторі економіки) виникали і діяли тред-юніони – союзи представників однієї професії, то після 1823 р. намітилася тенденція на утворення тредс-юніонів – союзів представників різних галузей. У 1823 р. виникає робітничий «Союз будівельників», до складу якого входили каменярі, муляри, теслярі, та ін. У прийнятому статуті «Союзу» вказувалося, що його завданням є підвищення і зрівняння цін на працю у кожній галузі, яка прийнята до «Союзу». Суттєвим завданням національного виконавчого органу було регулювання відносин між робітниками і роботодавцями, а також регулюванням страйків [13, с. 79–87].

Політика держави, у подальшому, у питаннях об'єднань робітників з метою захисту своїх соціальних прав не змінювалася. Прийнятий у 1825 р. Закон іменувався як Закон про робітничі коаліції. Його аналіз показує, що вимога про скорочення робочого часу, поряд з іншими, була актуальною, при цьому за окремі дії передбачалися суворі покарання. Але поступово англійські робітники виборили собі законне право на об'єднання. Це признала держава, видавши у 1871 р. Акт про тред-юніони. У ст. 23 даного Акту вже міститься визначення поняття «тред-юніонці», а саме, це «тимчасова і постійна коаліція для регулювання відносин між робітниками і господарями, відносин між собою, відносин господарів між собою...». При цьому, було чітко виписано процедуру утворення, функціонування, контролю та порядку звітування. У 1876 році було прийнято Акт, який змінював положення попереднього Акту про тред-юніони 1871 р. Зміни стосувалися питань реєстрації і припинення діяльності тред-юніонців [1, с. 279–281]. З 1862 р. завдяки обранню секретарем Союзу теслярів міста Шефільда Роберта Еплгарза не тільки зросли фінансові операції і кількість резервних фондів, а й запроваджувалися нові форми та методи діяльності. Поряд з Робертом Еплгарзом, генеральний секретар союзу машинобудівників Вільям Алан також був засновником «нового юніонізму». У 1858–1867 рр. виникали постійні ради робітничих союзів з метою захисту тред-юніонізму перед парламентською комісією, в яких уже впроваджувалися політичні елементи діяльності. При цьому успішний захист тред-юніонізму перед парламентською комісією змінив погляд державних органів на цей феномен. «Справжній державний розум, писалося у газеті *Times*, не буде намагатися ні посилювати, ні послаблювати вплив робітничих союзів, приймати їх як існуючі, надавати їм можливість подальшого легального розвитку [5, с. 189–193]. Ця боротьба мала успіх. У 1867 р. закон про виборчу реформу надав робітникам виборчі права у містах. Керівники робітничих союзів роз'яснювали робітникам про важливість своєчасного занесення їх до виборчих списків, та до необхідності вимог від будь-якого кандидата заяв щодо відношення його до питань до нагальних проблем робітничих союзів [5, с. 196]. Піднесення тред-юніонізму припало на 1873–1874 рр. У цей період і промисловість Англії досягла високого рівня розвитку. Але подальший спад, у першу чергу у вугільній і залізничній промисловості вдарив по робітникам. Скорочення заробітної плати, підвищення тривалості робочого дня зумовили у різних промислових галузях Англії страйковий рух робітників. Взагалі, кількість страйків в Англії становила: у 1876 р. – 17, 1877 р. – 23, 1878 р. – 38, 1879 р. – 72, 1880 р. – 46, 1881 р. – 20, 1882 р. – 14, 1883 р. – 26, 1884 р. – 31,

1885 р. – 20, 1886 р. – 24, 1887 р. – 27, 1888 р. – 37, 1889 р. – 111 [13, с. 250–252].

З огляду на те, що не лише діти працювали понаднормово, початок XIX ст. ознаменувався чисельними виступами робітників за скорочення робочого часу. Наприклад, панчішники в Лейчестері працювали від 14 до 15 годин на день, лондонські бондарі – 13 годин на день, шовковопрядні фабрики у Макльсфілді – 11–12 годин на день. Унаслідок страйків дублінські теслярі скоротили свою працю до 63 годин на тиждень, а друкарі і фарбувальники відмовились працювати більш як 60 годин на тиждень. Згортачі сукна у Глазго, бажаючи за допомогою страйку 1851 р. скоротити робочий тиждень з 64 до 58 годин, погодилися на запропоновані 62 години. Розвиток промисловості та досягнення робітників у скороченні робочого часу надали наснаги у 1860–1880 рр. для боротьби за 9-и годинний робочий день. Кількість страйків у 1870 р. – 30, 1871 р. – 98, 1872 р. – 343, 1873 р. – 365, 1874 р. – 286, 1875 р. – 245, 1876 р. – 229, 1877 р. – 180, 1878 р. – 268, 1879 р. – 308 [7, с. 20–23]. Варто зазначити, що боротьба англійських робітників за скорочення робочого дня дала поняття державним органам про те, що чим довший робочий день, тим більше незанихтих робітників, тим нижче заробітна плата і тим гірше відповідно матеріальний стан робітників.

Еволюція капіталістичних відносин супроводжувалася появою як організації робітників, так і організацій роботодавців. Щодо останніх, то відомостей про їх організації значно менше. Це пояснюється внутрішніми зв'язками капіталістів з урядовими колами, що їх об'єднували. Але на початку XX ст. застарілі погляди комерційного капіталізму XIX ст. з догмою вільної торгівлі і природного розвитку господарських сил було відкинуто. Свідченням цього було утворення в Англії в 1916 р. Федерації Британської Промисловості. Її завданням було, по-перше, боротьба з іноземними конкурентами, позбавлення податкового тиску на прибутки і найголовніше, врегулювання відносин з робітниками [4, с. 11–13]. Вже у 1919 р. до складу Федерації входило 18 тис. фірм із загальним капіталом у 5 млрд. фунтів стерлінгів. Уся діяльність Федерації була спрямована на зростання прибутків підприємств, при цьому мали місце тенденції, як до збільшення тривалості робочого часу робітників, так і до зменшення заробітної плати [4, с. 41–45].

У подальшому, 8-ми годинний робочий день не переставав бути головним ідеалом англійських робітників, але до 1880 р. було зроблено недостатньо для його досягнення. Питання про скорочення робочого дня було підняте соціалістами, партія яких формально утворилася в Англії у 1881 р. Скорочення годин праці «до 8-ми на день» було висунуте ними як частина негайної і практичної програми демократії. На цей час в Англії, у Тайні, у 1886 р. була утворена «Національна федерація праці», яка мала на меті забезпечити 8-ми годинний робочий день. Але як виявилось, час для страйків за 8-ми годинний робочий день ще не настав, і Федерація зайнялася іншими справами. У 1887 р. соціалісти скликали конференцію тред-юніоністів Лондона для обговорення питання про 8-ми годинний робочий день. Завдяки цій конференції дане питання розглядалось на конгресі робітничих союзів, який також працював у 1887 р. У результаті, була внесена поправка Чарльза Дромунда, секретаря і делегата об'єднання лондонських набирачів тексту, щодо проведення публіцистику за скорочення робочого дня до 8-ми годин. У подальшому вона була проголосована і прийнята одностайно. Але не скрізь відбувалося її дотримання, тому до питання про 8-ми годинний робочий день була привернута увага політичних діячів, зокрема, і за допомогою обраного у 1886 р. членом парламенту Кенінгама Грегема. Він тричі, у 1888, 1889, 1890 роках вносив до парламенту біль про 8-ми годинний робочий день для копачів руди, що було

безрезультатно [7, с. 25–27]. До цього ж, у Парламентському Комітеті тред-юніонського Конгресу було оприлюднено результати голосування щодо 8-ми годинного робочого дня – 39658 голосів віддано за 8-ми годинний робочий день і 28511 за досягнення його через прийняття парламентського акту. У 1891 р. більшість робітничих рад різних галузей промисловості приймали рішення про скорочення робочого дня до 8-ми годин саме через посередництво законодавства [7, с. 31–33].

Відомості, які були зібрані Сіднеєм Вебом і Харольдом Коксом свідчать, що на початок 1891 р. в Англії робочий день тривав: у пекарів м. Ліверпуля – 80 годин на тиждень, робітників доменних печей – 12 годин на день. У робітників цегельних заводів Нотенгама з 1-го квітня по 30-те вересня – 55 годин на тиждень, з 31-го жовтня по 31 березня по 47 ½ годин на тиждень. Літографи-друкарі Манчестера працювали по 55 годин на тиждень. Навіть ця надана доповідь парламенту Англії констатувала, що у 1890 р. ніде не було встановлено 8-ми годинного робочого дня [7, с. 295].

Важливі зрушення у питаннях поліпшення трудових відносин в Англії почалися уже на міжнародному конгресі у Берліні. На порядку денному стояли питання про регламентацію робочого дня не тільки на промислових підприємствах, а й у надомному виробництві. До цього ж, Воєнний міністр Англії, скоротивши для робітників свого відомства щоденну тривалість праці до 8-ми годин, залишив за ними звичну заробітну оплату праці. Цей приклад показав, що скорочення робочого дня до 8-ми годин не спричинило будь-яких збитків результатам виробництва. Згодом і Адміралтейство (морське міністерство) з 2 липня 1894 р. також скоротило робочий день до 8 годин. А у Лондоні з 1 січня 1892 р. введено 8-ми годинний робочий день для робітників – палітурників [4, с. 17–22].

Підсумовуючи вищевикладене, можна констатувати, що у 1920-х роках 8-ми годинний робочий день хоч і не було закріплено законодавчо, але 10 із 12 млн. робітників Великої Британії працювали 8 годин. У цей період серед англійських підприємців почали лунати заклики щодо подовження 8-ми робочого дня, але Генеральна Рада Конгресу тред-юніонів зробила заяву про рішучу боротьбу проти подовження 8-ми годинного робочого дня [14, с. 25].

Ведучи мову про Францію, необхідно наголосити, що французи досить довго зберігали залишки аристократичних упереджень, що працювати – небажально. Але горе та руйнування Першої світової війни потрясли та змінили національний дух. Настав той момент, коли для французького народу найбільшою честю, гідністю і силою стала праця. Промисловість, землеробство, торгівля виходять на перший план, а у суспільстві встановлюється принцип: «хто не працює, той не їсть» [5, с. 298–300].

Досліджуючи витоки законодавчого регулювання робочого часу і часу відпочинку у Франції, варто почати з характеристики «Книги ремесл і торгівлі міста Парижа» – першого відомого запису правил і порядків, які склалися у сотні цехів Парижа у другій половині XIII ст. Вона була складена між 1261–1270 рр. за ініціативи Етьєна Буало, який з 1258 р. був паризьким прево, представником від короля у паризькому окрузі. Цей корпоративний кодекс сотні паризьких ремесл і промислів ліг в основу всіх професійних регламентацій у Парижі, а потім і по всій Франції. Книга стала одним із найважливіших джерел історії не тільки паризьких ремесл, але і середньовічного цехового устрою узагалі. Необхідно наголосити, що «Книга ремесл» мала на меті упорядкувати відносини між королівською владою і ткачами, при цьому закріплювала правила та умови виробництва шерсті. Необхідно наголосити, що стаття 47 вказувала на спроби регулювання і робочого часу ткачів, шляхом заборони робітникам цеху не починати роботу до сходу сонця під загрозою штрафу у 12 деньє майстрові і у 6 деньє підмайстрові. Раніше

встановленого часу, і лише протягом одного дня, ткач може прийти до цеху у випадку закінчення екстреної роботи [3, с. 129–130].

У подальшому, у Франції також були намагання врегулювати питання робочого часу та часу відпочинку, але лише Національні збори Франції проголосили свободу праці, розірвавши усі старі корпоративні зв'язки, завадивши з'єднанню попередніх форм регламентації праці з новим законодавством, початок якого було покладено 22 березня 1841 р. встановленням 8-ми годинного робочого дня для дітей з 8-річного віку і Законом 1848 р., який забороняв працю дорослих більш ніж 12 годин [5, с. 298–300].

Варто зазначити, що до 18 листопада 1814 року у Франції було видано закон, яким заборонялася будь-яка робота і зовнішня торгівля у неділю і у законодавчо закріплені святкові дні. Такими святковими днями по органічному закону католицької церкви вважались: Воскресіння Христове, Вознесіння, Успіння Святої Богородиці та день Всіх Святих. У 1810 році до цього списку був доданий день Нового року, у 1880 році – день 14 липня – річниця завоювання Бастилії, а у 1886 році – понеділок Святого Великодня. Як свідчать факти, положення Закону 18 листопада 1814 року не дотримувалися; навпаки, міністерське розпорядження від 20 листопада 1838 року, рекомендувала більш обережно користуватися цим законом, щоб не гальмувати торгівлю і промисловість. Подальші роз'яснення уряду у 1852 і у 1859 роках, дали зрозуміти, що хоча на державній службі і дотримується недільний відпочинок, але громадянам має бути надана повна свобода, виконувати ці приписи закону чи ні. І насамкінець, 12 липня 1880 року Закон 1814 року було відмінено. Незважаючи на це, у дійсності для більшості робітників у Франції неділя і святкові дні служать відпочинком; здійснене Відділом робочої праці опитування про недільний відпочинок на промислових підприємствах департаменту Сени показало, що 71% опитуваних робітників заводів і фабрик взагалі не працюють у неділю, і тільки 9% працюють повний недільний день або його половину. Французький уряд очевидно умисно не порушував питання про святкування саме неділі, надаючи це народному звичаю. Так, у розділі про законодавство роботи жінок і дітей чітко зафіксовано, що встановлюючи обов'язковий щотижневий відпочинок, законодавець утримався від вказівки, що це повинно мати місце саме у неділю, а тільки встановив, що із числа 7 днів тижня, один день повинен був бути присвячений відпочинку [15, с. 48–51].

Більш позитивні зміни у питаннях регулювання відносин робітників з роботодавцями відбулися після проголошення Франції Республікою 25 лютого 1848 р. Цього ж дня було видано і Декрет тимчасового уряду про право на працю, у якому уряд французької республіки зобов'язувався гарантувати робітникам його існування працею, а також забезпечити роботу для всіх громадян. Щодо обмеження робочого часу та встановлення часу відпочинку, то вже у Декреті про скасування здачі роботи з торгів і обмеження робочого часу від 2 березня 1848 р. містилися положення проте, що надмірна тривала фізична праця не тільки руйнує здоров'я робітника, але крім того заважає йому розвивати розумові здатності, принижує людську гідність. З огляду на це, пропонувалося зменшити існуючий робочий день на 1 годину. У Парижі, де робочий день дорівнював 11 годинам, він мав зменшитися до 10, а у провінції, де він становив 12 годин мав скоротитися до 11 годин [3, с. 469–471]. При цьому, у доповненнях до Закону від 30 березня 1900 р. було сказано, що на підприємствах, перерахованих у ст. 1 Закону від 20 листопада 1892 р. встановлювався максимальний робочий день у 11 годин. При цьому, упродовж двох років тривалість роботи за добу буде зменшено до 10,5 годин, а ще через два роки – до 10-ти годин. Також вказувалося, що усі обмеження робочого часу, встановлені Декретом від 2 березня

1848 р. нижче 12 годин на добу зберігалися. Поряд із цим, Декрет від 28 вересня 1902 р. дозволив на окремих виробництвах підвищення робочого часу, обмеженого і Законом від 9 вересня 1848 р., і від 30 березня 1900 р., і від 2 листопада 1892 р. Керівник підприємства, який бажав підвищити тривалість робочого часу, був зобов'язаний повідомити фабричного інспектора, який визначав доцільність підвищення та повідомляв власника підприємства. При цьому, Закон від 12 липня 1880 р. скасовував положення Закону від 18 листопада 1814 р. про заборону праці у неділю і на церковні свята. У подальшому, Закон від 2 листопада 1892 р. про роботу дітей, дівчат і жінок на промислових підприємствах встановлював вік допуску до роботи, а також тривалість робочого дня, яка не могла перевищувати 11 годин для жінок і дітей до 18-ти років. З часом передбачалося скорочення годин роботи до 10. Заборонялася і нічна праця для дітей до 18-ти років, неповнолітніх дівчат і жінок. Але, як це було притаманним тогочасним законодавцям, за окремих обставин могли бути внесені зміни. Так було із заборонаю підземних робіт у копальнях, рудниках хлопчиками від 8-ми до 18-ми років. За особливих умов органи виконавчої влади мали право вносити зміни [8, с. 199–205]. Декрет від 15 липня 1893 р. містив положення про тривалість робочого дня жінок і дівчат старше 18-ти років, який не міг тривати більше 12 –ти годин на добу. При цьому, у Законі містився перелік виробництв, на яких дозволялася тимчасова нічна праця для дітей, дівчат і жінок, але не більше 10-ти годин [8, с. 218–221].

Не дивлячись на жвавий законодавчий процес французької влади щодо скорочення робочого часу та встановлення часу відпочинку, наприкінці XIX ст. у Франції кучери і кондуктори омнібусів у Парижі працювали від 14 до 18 годин на день. При цьому, два вихідні на місяць їм не оплачувалися. Тюремні службовці працювали 13 годин, підлітки у м'ясних магазинах по 15 і 18 годин на день. Показовим є випадок, коли у березні, 1894 р. викладачі ліцеїв Парижу звернулися до міністра народної освіти з вимогою скорочення робочого дня з 16 до 12 годин [12, с. 2–4].

Стрімкий розвиток промисловості зумовив поширення законодавства щодо регулювання відносин роботодавців і робітників, значний обсяг якого, як показувала практика, не завжди захищав робітників, зокрема і у питаннях дотримання законодавства про скорочення робочого часу та часу відпочинку. Тож виникла необхідність запровадження державних контролюючих органів у вигляді особливих інспекцій праці. Франція була першою країною, де законом від 9-го травня 1874 р. була запроваджена інспекція праці. Нагляд було доручено особливим, призначених урядом, окружних інспекторам і місцевим комісіям, до обов'язків останніх входив контроль інспекторів. Цікавим було те, що Генеральна рада департаменту Сени постановою від 26-го грудня 1878 р. призначила 7 інспекторок, що не було передбачено законом. Ця ініціатива адміністративної влади передбачала нагляд за умовами праці на підприємствах, на яких працювали жінки. Як показала практика, жінки інспекторки користувалися значно більшою довірою у робітниць [16, с. 1–5].

Варто зазначити, що на початку XX ст. робітнича сила нації стала головним елементом її величі. А основою цієї величі був корпоративний дух. Стара цехова дисципліна і союз підмайстрів дійшли до цього часу і проявилися у солідарності синдикатів (профспілок). Ворожі виступи робітників, починаючи з невдоволення низькою заробітною платою поступово переходять у боротьбу проти соціального устрою, який був заснований на пригнобленій праці. Страйки відбувалися не проти праці, а з метою захисту свого права. Відчуття, які яскраво відобразилися в історії праці Франції, це любов до свого ремесла і прагнення до справедливості [5, с. 30–31]. Є відомості про

те, що у Франції уже у 1911 р. не дивлячись на заборону праці неповнолітніх до 12-річного віку, 12 тисяч дітей, молодше 12 років, зайняті на різних виробництвах і вдень, і вночі, робочий день яких тривав до 16 годин. Відома французька фірма Шнайдер (Шербург) наймала дітей від 10 до 12 років, які працювали по 9-11 годин, отримуючи мізерну плату – 15 сантимів на годину. При цьому, тисячі дітей працювали у скляній промисловості, не металургійних заводах.

За рекомендацією Вашингтонської конференції щодо заборони праці дітей, молодше 16 років, нічної праці, уряд Франції розробив відповідний законопроект, але Торгова палата в Сен-Етьєні за участі промисловців скляної галузі заборонила будь-яке втручання у виробничі відносини. Необхідно звернути увагу на те, що 50 % усіх нещасних випадків на виробництві припадало на молодь до 20 років. Закони, які обмежували вік дітей для вступу на виробництво, порушувалися. На консервних заводах, на Бретонському березі, працювали діти 8–9 років. Загальна і професійна освіта значної чисельності підлітків була відсутньою. Про це було відомо державним органам [11, с. 37–38]. Як зазначав автор Госпел Ховард, зміни у керуванні працею відбувалися повільно, і у Великій Британії, і у Німеччині, Франції, США, а також Японії. Покращувалися виробничі відносини не у всіх галузях, а прагнення працівників задовольнялися за допомогою інституційних домовленостей, за участі профспілок, через колективні переговори, консультації, робітничі ради. Тож становище робітників не було застиглим. Спостерігалось і підвищення віку початку роботи, при цьому і жінки вже могли працювати по найму [17, с. 421–424].

З огляду на виникнення конфліктних ситуацій між робітниками і роботодавцями, у Франції було утворено систему примирливих органів, що була виключно судовою і направлялася на вирішення питань про виваженість сторін, а не регулювала відносини на майбутнє. Тож, утворення примирливих органів було одностороннім. Перші примирливі органи були засновані Законом від 18 березня 1806 р., до яких входили виключно роботодавці. Цей закон було запроваджено у шовкопрядній індустрії міста Ліона, але § 34 надавав право засновувати їх і в інших містах Франції. До 1921 р. такі органи було запроваджено у 205 різних містах. Цей закон не вирішив проблем у відносинах роботодавців і робітників, та був відмінений у 1848 р. уведенням паритетного начала. Паритетність була відмінена Декретом Наполеона III від 01 червня 1853 р. Було вирішено питання про те, що призначений головуючий мав бути незалежним. У 1880 р. і цей Декрет було відмінено. Необхідно зауважити, що усі ці закони вирішували тільки спори індивідуальні, а колективні спори на той час ще не отримали законодавчого закріплення. Але у 1892 р. були запроваджені примирливі органи, які самі сторони мали й запроваджувати. Але робітники, не довіряючи цим органам, зверталися до них не часто. Навіть після 20-ти років існування закону, у 1912 р. він застосовувався лише у 169 випадках, хоча у цьому ж році відбулося 1.116 страйків, у яких взяла участь 267.627 робітників. При цьому, лише у 72 випадках застосування закону (6.554 робітника) мали успіх [18, с. 17–19].

Але ні запровадження примирливих органів, ні профспілковий рух не запобігли наступу на Закон від 23 квітня 1919 р. про 8-ми годинний робочий день. По-перше, 8-ми годин на день працювали лише робітники шкіряної, скляної, взуттєво-одягової галузей виробництва, а також службовці торгівельних підприємств; по-друге – заклики про збільшення робочого часу більш ніж 8-м годин надходили від уряду, парламенту, об'єднань підприємців і навіть від робітників окремих галузей. При цьому, на початку вересня 1922 р., французький уряд своїм розпорядженням скасував 8-ми годинний робочий день у галузі мореплавства і на залізниці. Основою цього були повно-

важення адміністративних судів видавати розпорядження щодо відмінностей проведення Закону про 8-ми годинний робочий день у різних промислових галузях, у яких згода між підприємцями і робітниками, або якщо уряд, з огляду на достатні причини, запропонує встановити 8-ми годинний робочий день. На відміну від сконсолідованих німецьких профспілок, у французьких профспілках окремих галузях намітився розкол, що позначилося і на настроях робітників щодо боротьби за збереження 8-ми годинного робочого дня. То ж у Франції цього періоду і підприємці, і уряд і парламент, а також окремі робітники висловлювалися за скасування Закону про 8-ми годинний робочий день [14, с. 23–25].

У Німеччині, як і в інших європейських країнах, законодавчі зміни щодо зменшення робочого часу стосувалися, в першу чергу, дітей та жінок. Використання дитячої праці суттєво збільшилося з моменту розвитку промисловості, а саме після винаходу і удосконалення машинного обладнання. Важкі умови праці дітей, їх згубні наслідки врешті-решт привернули увагу державної влади на цю проблему. Державні заходи, які застосовувалися щодо захисту праці дітей, а особливо регулювання їх робочого часу вважається першим етапом робітничого законодавства Європи, коліскою якого була Пруссія. Це почалося з того, що королю Фрідріху Вільгельму III стали відомі факти про те, що на одній з престижних фабрик працювало – вдень 96, а вночі 65 дітей. При цьому, їх денна робота тривала 13 годин, а нічна – 11. Діти, які працювали вдень, відвідували школу лише на 1 годину, діти, які працювали вночі – 2 години. Міністр освіти своїм Циркулярним розпорядженням від 26 червня 1824 р. запропонував місцевій владі надати йому звіт про види праці дітей, про тривалість їх робочого дня, про їх вік, про психічний і фізичний стан здоров'я.

Звіт з округу Arnberg, (стаття 3), містив відомості про те, що діти на підприємствах працюють з 6-ти років, а робочий день триває з 6-ти годин ранку до 20-ти годин вечора. Такий же звіт з округу Aachen (стаття 4) вказувала на те, що на скляних, прядильних і ткацьких фабриках також багато дітей працювало з 6-ти років, а робочий день тривав літом 10–12 годин, а взимку – 8–10 годин. У Берліні, на фабриках, було зайнято 1153 дитини віком від 7-ми до 14-ти років. Схожа ситуація була і в інших округах. Вивчивши усі звіти, Міністр освіти запропонував об'єднати зусилля задля боротьби з безвідповідальною експлуатацією дітей з Міністром внутрішніх справ. Останній не підтримав звернення Міністра освіти, пояснюючи це тим, що обмеження праці дітей може завдати розвитку Пруської промисловості [16, с. 2–5]. Поряд із цим, у 1828 р. королю Фрідріху Вільгельму III від командуючих військовими силами надійшло повідомлення про те, що з областей з високим розвитком виробництва неможливо надсилати чоловіків до війська через їх жалкий фізичний стан. Звернувши на це увагу, король 12 травня 1828 р. видав наказ Міністру освіти і Міністру внутрішніх справ щодо обмеження експлуатації дитячої праці на підприємствах. Намагання міністрів у більшості випадків не мали відгуків ні у фабрикантів, ні у представників міської влади. І лише 6 квітня 1839 р. було прийнято «Положення про працю малолітніх на фабриках», яке мало велике значення для усієї Німеччини. § 1 цього документу свідчив, що: «Ніхто не може бути прийнятим для регулярної роботи на фабрики, рудники, гірничі заводи і вітряки до досягнення 9-річного віку». Також цим Положенням заборонялося дітям, які не досягли 16-ти років працювати більш ніж 10 годин на добу. Важливим було встановлення заборони для малолітніх праці до 5-ї години ранку і після 10-ї вечора, а також у вихідні і святкові дні. За порушення викладених правил передбачалося покарання у вигляді штрафу. Але норми вказаного Положення практично не працювали, так як не було організовано контролю за їх

виконанням. Не дивлячись на це, процес захисту дітей від необмеженої експлуатації було запущено. Цьому процесу дуже противилися, у першу чергу, фабриканти, але не дивлячись на це, 16 травня 1853 р. король санкціонував новий закон, який суттєво покращував і доповнював попередній. Мінімальний вік дітей, яких допускали до роботи, було збільшено до 12-ти років. Також цим Законом запроваджували робочу книжку для дітей. Торкнулися зміни і тривалості робочого часу, який для дітей, молодше 14-ти років, знизився з 10-ти до 6-ти годин, а перерва збільшилася на 15 хвилин (тривала вже 30 хвилин до і після полудня). Робота дітей вже починалася не з 5-ти годин ранку, а з 5:30, а закінчувалася о 20:30, на відміну від 21:00. Нагляд за виконанням закону покладался, за потреби, на державних чиновників – фабричних інспекторів. При цьому, у колах фабрикантів і підприємців даний закон був сприйнятий негативно, деякі підприємці його ігнорували, про що доповідали фабричні інспектори [16, с. 6–9]. Не дивлячись на це, 22 червня 1869 р. було видано Промисловий статут, у який без змін увійшли положення Закону від 16 травня 1853 р. Він призначався для держав Північно-Німецького союзу, а після 1871 р. був розповсюджений і на інші держави, які увійшли до складу Німецької імперії.

Ситуація, що склалася, змінилася після вступу на престол імператора Вільгельма II, який пообіцяв здійснити реформу законодавства про працю узагалі, і зокрема наголосив на питаннях регулювання робочого часу, його тривалості, а також збереження здоров'я робітників. Важливо наголосити, що з 15-го по 29-е серпня 1890 р. у Берліні відбулася Міжнародна конференція по охороні робітників, у якій взяла участь 15 європейських країн. На ній було прийнято рішення щодо заборони праці дітей молодше 12-ти років, а у південних країнах – молодше 10-ти; при цьому, на нічну працю і по вихідних допускалися діти після досягнення ними 14-річного віку; також робочий час дитини міг тривати лише 6 годин, з перервою у 30 хв. Поряд із цим, у 1890 р. було прийнято Закон, який узагалі заборонив працю дітей до 13-ти років на фабриках. У цей період питання захисту працюючих дітей поступово стало у центрі суспільної уваги. Закон від 30 березня 1903 р. взяв під свій захист усіх дітей, котрі працюють та були молодше 13 років, а також дітей старше 13 років, які були зобов'язані відвідувати школу. Також державною владою було поставлено завдання щодо повсюдного і точного виконання приписів Закону.

У 1905 р. у Берні відбулася Міжнародна конференція по охороні праці, головним питанням якої було заборона нічної праці жінок на промислових підприємствах. Міжнародною конвенцією від 26 вересня 1906 р., у якій взяла участь і Німеччина були встановлені положення щодо регулювання нічної праці жінок [16, с. 10–19]. Необхідно звернути увагу і на «Постанову Союзної Ради про роботу жінок і малолітніх на цегляних заводах», опублікованої 15 листопада 1903 р. на основі § 139А, § 154 абз. 2 Промислового статуту Німеччини. Забороняючи окремі дії при виготовленні цегли, держава все ж не могла відмовитися від експлуатації дітей і жінок на великих і шкідливих виробництвах [16, с. 130].

Важливо наголосити, що скорочення робочого часу та встановлення відпочинку для робітників відбувалося у Німеччині дуже повільно та за допомогою протестів робітників. Наприкінці XIX ст. у Німеччині навіть була передбачена кримінальна відповідальність за створення профспілок. Їх легалізація відбулася у 1861 р., спершу у Саксонії. А вже у 1867 р. Рейхстагом Північнонімецького Союзу було прийнято Закон, яким дозволялося створення профспілок на певних умовах [21, с. 228–229]. Подальше їхнє об'єднання у професійні спілки, з метою боротьби за свої трудові та соціальні права, набувало організаційних форм, що у свою чергу зумовлювало швидке об'єднання роботодавців, у руках яких був капітал, а за

спиною покірною державна влада. У Німеччині до Першої світової війни, у 1912 р. було зафіксовано 3,085 союзів підприємців, при цьому, профспілки об'єднали 2,5 млн робітників. У подальшому чисельність об'єднаних підприємців досягла 146,207, а чисельність робітників 4.641.361 осіб. Звісно ж, кінцевою метою союзів підприємців було встановлення необмеженої влади і свавілля фабриканта, а також знищення професійних об'єднань робітників. Для досягнення цього витрачалися чисельні кошти, відбувалося страхування на випадок страйків, складалися «чорні списки» робітників, і в якості останнього засобу запроваджувалися локаути [19, с. 8–11]. Це було масове звільнення робітників з метою погіршення умов праці, знищення професійної організації робітників. Капіталісти, оголошуючи локаут, не намагалися скорочувати виробництво або закривати фабрику. Тож локаут являв собою такий засіб боротьби у руках підприємців, як страйк у руках робітників. Страйкуючи, робітники не працюють, оголошуючи локаут – підприємці не допускають робітників до праці [19, с. 22–24]. Наприклад, у Берліні, 1907 р. у ході оголошеного локауту без роботи залишилося 10 000 робітників, під час будівельного локауту у 1910 р. – 180 000 робітників, з сім'ями – 400 000 осіб. [19, с. 28–31].

Важливим напрямком розвитку німецького трудового права на початку XX ст. був його поділ на Законодавство про страхування робітників і на Законодавство про охорону робочої праці. Законодавство про страхування робітників у цей період було більшою мірою усталеним, а щодо охорони праці, і особливо, про нормування праці, скорочення робочого часу, збільшення часу відпочинку вимагало суттєвого доопрацювання. Промисловий Статут прийнятий 21 липня 1869 р., і отримавши новий вираз 1 червня 1891 року, був основним законом Німеччини у сфері охорони праці. Завдяки його дії робітники досягли окремих покращень умов праці, але в той же час залишилися невирішеними питання щодо скорочення робочого дня (були вимоги скоротити робочий день з 11 до 12 годин) [8, с. 5–7].

Необхідно зауважити, що наприкінці XIX – на початку XX ст. законодавство щодо покращень прав робітників не прийняло свій розвиток, не дивлячись на наявність реакційних течій щодо перешкоджання просування соціальної політики уперед. Створення різноманітних організацій сприяло розвитку соціального законодавства Німеччини. Наприклад, наприкінці XIX ст. утворилися такі організації як: «Союз соціальної політики» та «Спілка соціальних реформ». Завданням першого було теоретичне дослідження проблем, а останнього – оцінка практичного застосування соціального законодавства. «Спілка соціальних реформ» привернула до своєї роботи багато осіб з різних прошарків населення. Особлива увага була звернута на Постанову від 22 вересня 1892 р. про скорочення робочого дня для жінок з 11 годин до 10. На засідання комітету була прийнята одногосно резолюція на негайне її виконання. Свої успіхи щодо покращення становища робітників «Спілка» звісно ж не могла приписати лише собі, але прийняття законів відбувалося саме шляхом правильної, неупередженої агітації [8, с. 15–17].

У цей же час відбувалися перші кроки до заснування міжнародної системи охорони праці. З цією метою 15 березня 1890 року у Берліні відбулася вже згадувана вище, Міжнародна Конференція, де обговорювали питання регулювання праці у гірничій промисловості. Головні питання стосувалися недільної праці, праці дітей, підлітків та жінок. Не дивлячись на те, що на цій Конференції не було прийнято обов'язкових постанов, але її робота виставила у правильному світлі зростаючу роль соціальних ідей. Склалося розуміння у представників багатьох країн, що соціально реформаторські течії, якщо від них чекати позитивний результат, потребують розвитку національної охорони робітників. Цей рух призвів

до утворення у 1900 р. «Міжнародної Спільки законодавчої охорони робітників», завданням якої було вивчення міжнародного законодавства про охорону праці, з подальшим його удосконаленням та поширенням [8, с. 8–12].

Необхідно зауважити, що максимальний робочий день до 1918 р. у Німеччині було закріплено лише для жінок і підлітків. Але, виконуючи свої обіцянки, Рада Народних Представників демобілізаційними постановами від 23 листопада 1918 р., 17 грудня 1918 р. і 18 березня 1919 р. запровадили 8-ми годинний робочий день для робітників і службовців. Окрім цього, Постановою від 23 листопада 1918 р., встановлювалося особливе регулювання робочого часу для пекарів і кондитерів, а Законом від 17 липня 1922 р. було врегульовано робочий день для гірників, які працювали під землею. Згідно цих постанов, в принципі, звичайний робочий час упродовж дня не повинен був перевищувати 8-ми годин. Але мали місце низка виключень із цих правил. Це могла бути згода між робітником і роботодавцем, видання адміністративного розпорядження демобілізаційних чиновників або інспекторів праці, також допускалося збільшення робочого часу при виникненні нещасного випадку, а також за необхідності збереження товарів від псування [20, с. 208].

Як і раніше, нове законодавство нормувало окремо робочий день і окремо робочий тиждень. З огляду на це, по-перше встановлювалася максимальна тривалість робочого часу, за межі якої робота не могла продовжуватися (максимальний робочий день або тиждень); по-друге відбувався розподіл праці і відпочинку між окремими годинами або днями продовж робочого дня або тижня (робочі і вільні години, робочі і святкові дні); по-третє переривання роботи тимчасовими проміжками у вигляді перерв, мінімального відпочинку і вільних днів. Тож, нормування робочого часу складалося з охорони робочого дня і охорони робочого тижня, та розпадалося на нормування максимальної тривалості робочого часу, розподілу роботи і перерви у роботі [20, с. 204–206].

У Німеччині, 8-ми годинний робочий день було встановлено Законом від 23 листопада 1918 р. з попереднім внесенням відповідних положень у договір про ділове співробітництво від 15 листопада 1918 р. Але світова господарська криза, що передбачала погіршення умов збуту німецьких товарів на світових ринках, стабілізацію німецької валюти, чого боялися більшість підприємців, що загрожувало збільшенню валютних бар'єрів, зумовила наступ на завоювання робітників – на підвищення 8-ми годинного робочого дня. Тому 8-ми годинному робочому дню загрожувала небезпека не лише зі сторони великих промисловців, а і зі сторони підприємницьких об'єднань, а також від акціонерних компаній. Підсилило боротьбу за підвищення робочого дня і опублікування 1921 р. законопроекту про робочий час промислових робітників. Тож поки він не став Законом, підприємницькі кола нарощували боротьбу. Є свідчення, що на 1921 рік об'єднання охоплювало 215 підприємницьких союзів, що нараховувало 8 млн. робітників. На процес боротьби підприємців миттєво зреагували професійні спілки Німеччини [14, с. 7–16]. Генеральна Комісія Загально-Німецького об'єднання незалежних профспілок, після засідання 29 березня 1922 р. видала протестну резолюцію щодо рішучого недопущення і боротьби за збереження 8-ми годинного робочого дня [14, с. 17]. По всій Німеччині

розгорілася масштабна боротьба підприємців проти 8-ми годинного робочого дня, та рішучий захист його зі сторони робітників і їх об'єднань. На звернення до Міністра праці у листопаді 1922 р. чотирьох великих профспілкових об'єднань, була відповідь, що є необхідність у підвищенні виготовлення продукції, але Закон про 8-ми годинний робочий день має бути збереженим, з можливістю його більш гнучкого застосування. Та лідером у захисті 8-ми годинного робочого дня все ж залишилися профспілки. 4 листопада 1922 р. представник німецького об'єднання профспілок наголосив: «Профспілки з усієї сили налягають на 8-ми годинному робочому дню. Німецькі підприємці повинні усвідомити: вони нічого тут не отримають, тому що будь-яка спроба повернутися у минуле буде пов'язана з великою втратою для німецького народного господарства. На основі 8-ми годинного робочого дня не важко буде домовитись про дійсно необхідні наднормові роботи. Але поза цією основою можлива тільки жорстока боротьба» [14, с. 18–20].

Необхідно зауважити, що і німецькі науковці сприяли запровадженню 8-ми годинного робочого дня. Наприклад, економіст з Мюнхену Луйо Брентано у своїх наукових дослідженнях підкреслював внутрішній зв'язок між високою заробітною платою, скороченням робочого часу і виробництвом, і продуктивністю праці [14, с. 42–44].

Як свідчать автори на початку ХХ ст., у Німеччині не сформувалася система нагляду і контролю за виконанням соціального законодавства, і у тому числі за виконанням умов нормування праці. Окремі відомості від чиновників промислової інспекції мало відображали реальну картину змін у зв'язку із запровадженням 8-ми годинного робочого дня. Наприклад, звіт пруської промислової інспекції гірничого відомства за 1921 р. надав недостатньо даних про вплив 8-ми годинного робочого дня для підвищення продуктивності праці. Але є свідчення, наприклад, з пруської машинної фабрики що робітники при 8-ми годинному робочому дні виробляли 90 % 10-ти годинної роботи. Звіт з дюссельдорфського промислового звіту за 1921 р. свідчать про підвищення виробництва чавуну і сталі. І такі свідчення не були поодинокі, що вказувало на безпідставні закляки підприємців до підвищення робочого часу [7, с. 54–55].

У запропонованому у серпні 1921 р. законопроекті про робочий час, передбачалося усі тимчасові правила про регулювання робочого часу перетворити на постійні норми. Приводом для створення указаного законопроекту була, по-перше, велика кількість різних законодавчих актів, по-друге, існувала вже Вашингтонська згода про робочий час, укладена міжнародним Бюро Праці при Лізі Націй. Процес обговорення було розтягнуто у часі. При цьому, деякі статті містили пряме відхилення від 8-ми годинного дня [7, с. 108–112].

Висновки. Як показує вищевикладене, і у Великій Британії, Німеччині та Франції, у більшості випадків наслідки 8-ми годинного робочого дня, особливо при падінні виробництва, згодом компенсувалися завдяки більш інтенсивному напруженню робочої сили, за рахунок волі і зростання добробуту робітників. Але, якби одночасно і підприємці зі свого боку докладали зусиль щодо підвищення продуктивності праці, навряд чи лунали б невдоволення від запровадження 8-ми годинного робочого дня.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хрестоматія по истории государства и права зарубежных стран / сост. В. Н. Садиков. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Велби : Проспект, 2008. 768 с.
2. Утевский Б. С. Принудительное регулирование заработной платы мерами уголовной репрессии в истории Англии. *Учёные записки / Всесоюз. юрид. заоч. ин-т.* Москва, 1948. С. 123–130.
3. Історія держави і права зарубіжних країн. Хрестоматія / за ред. В. Д. Гончаренка. Київ : Ін Юре, 2002. 716 с.
4. Капітал против труда в Англии. Федерация британской промышленности / пер. с англ. И. Маркельса. Москва : Госиздат, [б. г.]. 56 с.
5. Амь П. Труд на распутьи. К истории труда во Франции за 1914–1919 годы / пер. А. А. Гизетти ; под ред. Б. К. Лившица. Ленинград : Госиздат, 1925. 315 с.

6. Карпов Ф. И. Инспекция труда (фабричная инспекция) и охрана рабочих на Западе. Ч. 1. Фактическая. Санкт-Петербург : Гор. тип., 1905. 71 с.
7. Вебб С., Кокс Х. 8-ми часовой рабочий день : соч. / пер. Д. Л. Муратова. 2-е изд. Санкт-Петербург : Тип. Т-ва «Обществ. польза», 1904. IV, 312 с.
8. Обзор иностранных законодательств по регулированию рабочего времени в промышленных предприятиях. Санкт-Петербург : Тип. В. Киршбаума, 1905. XXV, 245, VI с.
9. Луи П. Рабочее законодательство в странах Старого и Нового Света / пер. с фр. Г. Селибер. Санкт-Петербург : Тип. Т-ва «Обществ. польза», 1905. 132 с.
10. Беликов Б. Д. Женщина в промышленной инспекции Запада. К вопросу о введении женской фабричной инспекции в России. Тверь : Типо-литогр. М. В. Блинова, 1914. 63 с.
11. Александр Г. Детский труд в Европе, Америке и Азии / пер. с нем. М. К. Покровской ; под ред. В. Яроцкого. Москва : Вопросы труда, 1928. 96 с.
12. Пеллутье Ф., Пеллутье М. Жизнь рабочих во Франции / пер. с фр. под ред. А. А. Мануйлова. Санкт-Петербург : Тип. и литогр. В. А. Тиханова, 1901. IX, 312 с.
13. Вебб С., Вебб Б. История рабочего движения в Англии / пер. с англ. Г. А. Паперна. Санкт-Петербург : Тип. Ю. Н. Эрлиха, 1899. 363 с.
14. Герц П., Зайдль Р. Рабочее время, заработная плата и производительность труда. Данные о социально-политическом и экономическом значении восьми-часового рабочего дня в Германии и за границей / пер. с нем. И. Сольца. Москва ; Петроград : Госиздат, [б. г.]. 228 с.
15. Социальное законодательство Франции и Бельгии / сост. А. Кеппен. Санкт-Петербург : Тип. Исидора Гольдберга, 1900. XV, 354 с.
16. Беликов Б. Д. Охрана детского труда в Германии. Санкт-Петербург : Тип. Т-ва А. С. Суворина, 1913. VIII, 243 с.
17. Gospel H. The Management of Labor and Human Resource. *The Oxford handbook of business history*. Oxford, 2007. P. 420–445. URL: <https://homepage.univie.ac.at/peter.eigner/WS/Gospel.pdf> (дата звернення: 18.02.2022).
18. Агостон П. Ф. Разрешение конфликтов между трудом и капиталом в различных странах. Москва : Вопросы труда, 1924. 39 с.
19. Гарви Н. Капитал против труда. Союзы предпринимателей, их тактика и приемы борьбы. 2-е изд., доп. Харьков : Тип. «Ренесанс», 1919. 111 с.
20. Каскель В. Новое трудовое право / пер. с нем. А. Зак ; под ред. Е. Даниловой. Москва : Вопросы труда, 1925. 408, IV с.
21. Севрюков Д. Г. Публічно – правові та приватно – правові методи у формуванні правового регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи і США у першій половині XIX ст. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2007. № 4, (66). С. 225 – 230.