

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ФРАНЦІЇ У XIX – ПЕРШІЙ ПОЛОВИНІ XX СТОЛІТЬ

LEGISLATIVE REGULATION OF LABOR RELATIONS IN FRANCE IN THE XIX – FIRST HALF OF THE XX CENTURY

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

Стаття присвячена проблемам законодавчого регулювання трудових відносин у Франції у XIX – першій половині XX ст. У ході дослідження з'ясовано, що законодавство Франції, яке регулювало трудові та соціальні відносини, від початку свого заснування сформувалося у вигляді насамперед державних правових актів. Для кращого розуміння змісту і значення цих актів у статті стисло проаналізовано закон Ле Шапельє 1791 р., який мав відкритий, антиробітничий характер. Його дія зумовила невдоволення та супротив робітників, що у подальшому призвело до зміни соціальної політики держави і, як результат, узаконення профспілок. Також звернута увага на програмні документи і законодавчі акти періоду Великої Французької революції 1789–1794 рр., що мали вплив на подальший розвиток трудового і соціального законодавства Франції. Також зроблено акцент і на Цивільному кодексі Франції 1804 р., у якому містилися норми щодо врегулювання відносин особистого найму. Водночас коротко проаналізовано цілу низку законодавчих актів періоду Другої Республіки у Франції і Паризької Комуні щодо регулювання трудових відносин, що було результатом протистояння між французькими працівниками і роботодавцями. Також у статті звернута увага на характерну рису французького законодавства, а саме, після встановлення нових правил у сфері праці між робітниками і роботодавцями майже завжди починався їх перегляд у зв'язку з вимогами профспілок і нових гарантій соціального захисту робітників. Показовим було те, що внаслідок наполегливої боротьби робітників у Франції у 1910 р. було прийнято спеціальний Трудовий кодекс. Його аналіз показав, що стандарти трудових прав робітників суттєво підвищилися.

Досить детально у статті проаналізовано положення Конституції 1946 р., яка проголосила Францію «неподільною, світською, демократичною, соціальною республікою», у якій соціальні права громадян не тільки розширилися, а й гарантувалися. У статті приділена увага змінам у трудовому і соціальному законодавстві, які відбулися у період функціонування уряду «Народного Фронту». Це насамперед стосувалося скорочення безробіття. Наріжним каменем соціальної політики уряду «Народного Фронту» стали питання щодо встановлення 40-годинного робочого тижня, підвищення заробітної оплати праці, укладання колективних договорів тощо. Співпраця між Загальною конфедерацією французьких промисловців і Загальною федерацією праці (Матиньонські угодження) визначила позитивний вплив на зміни у питаннях регулювання праці. Доведено, що саме консолідація різних політичних сил сприяла прийняттю 130-ти законодавчих актів у сфері праці.

Ключові слова: Франція, трудове законодавство, страйк, трудові відносини, умови праці, конституція, профспілки, право на працю.

The article is devoted to the problems of legislative regulation of labor and social relations in France in the XIX – first half of the XX century. The study found that the legislation of France, which regulated labor and social relations, from the beginning of its founding was formed primarily in the form of state legal acts. In order to understand the content and significance of these acts better, the article briefly analyzes the law of Le Chapelier in 1791, which had an open, anti-labor character. His action led to dissatisfaction and opposition of workers, which later led to a change in social policy of the state, and as a result, the legalization of trade unions. Attention is also paid to the program documents and legislative acts of the period of the Great French Revolution of 1789–1794, which had an impact on the further development of labor and social legislation in France. Emphasis is also placed on the French Civil Code of 1804, which contained rules for the settlement of personal employment. In addition, a number of legislative acts of the Second Republic period in France and the Paris Commune on the regulation of labor and social relations are briefly analyzed. And this was the result of a confrontation between French workers and employers. The article also draws attention to a characteristic feature of French law, namely, after the establishment of new rules in the field of labor between workers and employers, their revision almost always began, due to the requirements of trade unions and new guarantees of social protection of workers. It was significant that as a result of the persistent struggle of workers in France, in 1910, a special Labor Code was adopted. His analysis showed that the standards of labor rights of workers have risen significantly.

The article analyzes in detail the provisions of the Constitution of 1946, which proclaimed France an “indivisible, secular, democratic, social republic” in which the social rights of citizens were not only expanded but also guaranteed. The article pays attention to the changes in labor and social legislation that took place during the functioning of the National Front government. This primarily concerned the reduction of unemployment. The cornerstone of the social policy of the National Front government was the establishment of a 40-hour working week, wage increases, the conclusion of collective agreements, and so on. Cooperation between the General Confederation of French Industrialists and the General Federation of Labor (Matignon Agreements) has identified a positive impact on changes in labor regulation. It is proved that the consolidation of various political forces led to the adoption of 130 legislative acts in the field of labor.

Key words: France, labor legislation, strike, labor relations, working conditions, constitution, trade unions, right to work.

Постановка проблеми. Ст. 6 Декларації прав людини і громадянина, яка була прийнята на першому етапі Буржуазної революції у Франції 26 серпня 1789 р., закріплюючи рівність усіх громадян перед законом, наголошувала: «...вони повинні однаково допускатися до усіх занять, місць, громадських посад, залежно від їх здібностей без будь-яких відмінностей, крім відмінності в їх добродійності і талантах» [1, с. 361]. Ці положення пробивали собі шлях до початку XX ст., який був тернистим та надав розуміння того, що здатність людей до праці відіграє головну роль в існуванні суспільства і держави. Ці факти об'єктивно зумовили утворення у Франції самостійної системи норм права, що об'єдналися в окрему галузь права. У цій галузі поступово почали враховуватися: право на працю, оплату і охорону праці, регламентацію робочого часу, управління працею, соціальний захист робітників

тощо. Вищеозначені правові явища, як юридичні факти, стали підґрунтям виникнення своєрідних суспільних відносин – трудових, для регулювання яких і була утворена система трудових, а надалі і соціальних норм у Франції. Ця система вибудовувалася завдяки широкому руху робітників і їх спілок, які вимагали регулювання усіх сторін трудової діяльності, а також їх соціальні інтереси.

Стан опрацювання. У дослідженні проблем законодавчого регулювання трудових відносин у Франції у XIX – першій половині XX ст. слід спиратися на наукові розробки зарубіжних і вітчизняних учених, таких як: П'єр Амь, Е.І. Доморацька, Б.Д. Беліков, Ф.І. Карпов, проф. Агоштон, Ф. та М. Пеллут'є, Г.С. Спіщина, Александер та інші, що досліджували у різні періоди питання законодавчого регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи узагалі і у Франції зокрема.

Метою статті є дослідження та аналіз законодавчих актів Франції XIX – першої половини XX ст. які регулювали трудові, а надалі і соціальні відносини, та виявлення проблем розробки, упровадження та дії цих актів на практиці.

Актуальність цього дослідження полягає у тому, що вивчення розвитку трудового законодавства найбільш розвинутих світових держав, зокрема і Франції, зумовлено посиленням глобалізаційних процесів у світі, наслідком яких є значне, вільне переміщення трудових ресурсів, у тому числі і з України.

Виклад основного матеріалу. Кінець XIX – початок XX ст. ознаменувалися завершенням формування індустріального суспільства у провідних країнах світу, до яких належала і Франція. Такі важливі економічні напрями, як випереджаюче зростання промисловості, упровадження виробництва нових технічних засобів і джерел енергії, зумовили докорінні зрушення у соціальній структурі суспільства і справили вирішальний вплив на еволюцію громадсько-політичного життя. Важливу роль у цьому процесі відігравали законодавчі акти, які регулювали відносини між робітниками і роботодавцями, що остаточно сформувалися на початку XX ст. у самостійну галузь права.

Еволюція громадсько-політичного життя взагалі і суттєві зміни у відносинах робітників і роботодавців у Франції зокрема відбувалися через застарілу цехову психологію, цілком засновану на індивідуальних якостях робітника, що почала подавлятися механічним абсолютизмом новітнього заводу, що потребувало від робітника інтенсифікації праці. Але для будь-якої інтенсифікації праці робітника повинна була й інтенсивніше виявлятися винахідливість роботодавців. Але вони намагалися прискорити роботу, не механізуючи заводське виробництво, зберігаючи старі знаряддя за рахунок напруження наявності робочих рук. Раніше роботодавець рахував таким чином: за 367 робочих днів робітник, який отримував за день роботи 4 фр., буде коштувати 1 228 фр., що становило 5% річних на капітал у 24 560 фр. Тож і не було сенсу витратити 2 500 фр на машину, щоб замінити нею робітника [2, с. 44].

При цьому в умовах зростання масового промислового виробництва французькому робітнику були характерні такі риси: його не цікавило ні прискорення процесу своєї роботи, ні можливість збільшити свій заробіток. Переважала застаріла цехова любов до свого ремесла, ніж жага наживи. Крім цього, робітник був упевнений, що його праця дає вигоду лише хазяїну. І тому, знижуючи свою виробничу потужність, при цьому вчиняючи згідно з велінням совісті, робітник вважав, що заробітна плата завжди несправедлива [2, с. 51–53].

Але чи тільки цехова зашкарублість заважала робітнику нарощувати свої робітничі можливості і тим самим отримувати вищу заробітну плату? Відповідь на це питання можна отримати з відповіді «Професійного об'єднання робітників механічних виробництв Сени» П'єру Ампу на його статтю від 5 грудня 1916 р. «Про високу заробітну плату» У відповіді доводилося, що робітники не можуть впливати на процеси покращення трудових відносин між робітниками і роботодавцями. У Франції, як стверджували робітники, лише промисловці були панамі заробітної плати, що тільки вони застосовували закони, які вигідні їм і не вигідні робітникам, що, як вони вважали, є як результатом і слабкістю робітничих організацій, так і бездіяльністю або навіть співучастью влади. Якщо робітник, особливо у механічному виробництві, завдяки своїй активності досягає заробітку вище середнього розміру, то роботодавець різними способами завжди його знижує [2, с. 54–56]. Що стосується процесу виникнення умов договірної оплати праці у промисловості, то він взагалі вважався хаотичним і законодавчо не врегульованим. Це пояснювалося недосконалістю і застарілістю законодавства [2, с. 51–61].

Але в історії становлення трудового законодавства Франції були закони, які значною мірою підтримували у робітників свідоме відношення до власної праці, наскрізь пронизані турботою про стан робітника у тих умовах, про справедливе регулювання трудових відносин. Йдеться про Закон «4 року про збройні заводи» від 19 серпня 1792 р. Наприклад, ст. 20 містила положення про те, що «...доповіді про збільшення і зменшення договірної оплати праці, яка видається робітникам, розглядається адміністративними зборами...», а не одним роботодавцем [2, с. 44]. Але, як свідчать прийняті у подальшому законодавчі акти, як роботодавці, так і держава дуже повільно опановували шлях до захисту робітника у трудових відносинах. Це спонукало робітників до консолідації та боротьби за свої права.

Необхідно наголосити, що цехова свідомість, яка колись зародила у душі гордливе відношення до власної праці, мала встояти, як вважали французи, навіть при зрушенні світу. Але механізація промисловості знищила цю давню гордливості, образ мислення людей змінювався подібно формі інструменту у їх руках. Синдикалізм відмовився від традиційних свят цехів, а влаштувалися лише маніфестації. Старе ремесло давало кожному професіоналу радість відчувати себе членом єдиної родини – цеху; усі разом люди єдиних засобів праці, пов'язані єдиною клятвою, прикрашали себе стрічками і носили вулицями шедеври свого цеху. З часом робітники почали збиратися лише для бунту – такі висновки зробив французький науковець П'єр Амп [2, с. 104–105].

Для підсилення цих висновків необхідно звернутися до Закону Ле Шапельє. Весною 1791 р. робітники Парижу почали об'єднуватися з метою боротьби для покращення умов праці. Але мер міста визнав утворення коаліції порушенням закону, а також суспільного спокою і порядку. Вже 17 липня 1791 р. Національні збори прийняли закон, що мав відверто антиробітничий характер та карав кожне об'єднання товаришів по ремеслу для захисту своїх інтересів, як посягання на свободу і права людини, 500-ми ліврів штрафу і позбавленням активного виборчого права на 1 рік. Хоча цей закон стосувався як робітників, так і роботодавців, але чутливим він був все ж таки для робітників [1, с. 365–367]. Такий висновок можна зробити і щодо Декрету Конвенту про встановлення цін на предмети першої потреби і максимальних ставок заробітної плати робітникам, прийнятому якобінцями 29 вересня 1793 р. Ст. 8 Декрету вказувала, що «максимум, або гранична ставка винагороди, платні, заробітної і поденної плати в кожній місцевості фіксується Генеральною радою комун починаючи з часу опублікування цього Декрету до вересня наступного року; ця ставка дорівнює заробітній платі 1790 р. з надбавкою в ½ цієї ціни». При цьому муніципалітетам надавалося право карати робітників, які без поважних причин відмовлялися виконувати свої звичайні роботи [1, с. 391–392]. До того ж і ст. 1781 Цивільного Кодексу Франції 1804 р. дає нам уяву про неоднакові умови сторін у договірних відносинах, а саме «хазяїну вірять у відношенні його тверджень про розмір оплати, про сплату винагороди за минулий рік та про платежі, зроблені за рахунок винагороди за поточний рік». Тож, іншими словами, твердження роботодавця являлась законним доказом. Це було визнанням приниженого положення найманого робітника, заяви якого не мали значення або вважалися неправдивими. Це положення було знищено лише 2 серпня 1868 р., не дивлячись на посилення робітничого руху і подій 1848 р. [3, с. 405]. Боротьба робітників за соціальні права передбачала об'єднання їх зусиль. Приклад Франції може свідчити про складний і довгий процес набуття французькими робітниками прав на свободу об'єднань. Установчі збори 4 серпня 1789 р. прийняли рішення про знищення феодальних корпорацій. Але Декретом від 21 серпня 1790 р. було визнано право за французами збиратися та укладати угоди. Надалі, з огляду

на зростання страйкового руху по усій Франції, який проходив під гаслами скорочення робочого дня, право зборів було заборонено. Страх буржуазії перед об'єднанням робітників з метою захисту своїх економічних інтересів змусив її провести через Установчі Збори уже згаданий вище Закон Ле Шапельє 1791 р. Ним заборонялося у будь-якій формі і під яким би то не було приводом засновувати корпорації. Кримінальне Уложення Франції 1810 р. встановлювало покарання за утворення спілок [1, с. 365–367].

На початку ХХ 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. 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 [2, с. 30–31].

Вже у 1848 р. Законом все ж таки надається свобода зборів і союзів, але за умови засвідчення імен засновників. Показовим було те, що з 1848 р. у Франції приймалася ціла низка законів, які то дозволяли свободу об'єднань, то суттєво обмежували її (Закон 1849, 1850, 1851, 1852, 1864, 1868, 1872, 1878 рр.). Але вже урядові закони 1880 і 1901 надали право об'єднуватися робітникам у співтовариства вже без попередньої заяви владі. Це не означало повного їх виконання. Роботодавці чинили спротив проти запровадження цих законів, що суттєво підвищувало протести робітників і збільшення кількості їх об'єднань. На початку 1903 р. у Франції налічувалося 3 934 робітничих союзів [4, с. 37–40].

Щодо статистики страйкового руху, то у Франції з 1865 до 1875 рр. було 196 страйків, з 1881 до 1888 – 610, 1893 – 634, 1897 – 356, 1900 – 902, 1902 – 512 страйків. У 1902 р. налічувалося 212 000 страйкарів. Результати страйків з 1891 до 1902 рр. були такі: від 19,1 до 20,6% – перемога робітників, від 25,6 до 39,9% – взаємні поступки робітників і роботодавців, від 37,3 до 49,7% – поразка робітників [4, с. 54].

Необхідно звернути увагу на таку важливу проблему Франції у ХІХ ст., як праця дітей та державні заходи щодо її захисту. Існують факти того, що на фабриках працювали діти з чотирьох з половиною років, що не могло не турбувати прогресивних захисників робітників. Французький парламент на початку ХІХ ст. почав розробляти законопроект щодо охорони праці дітей, але зі сторони роботодавців почали лунати заяви про порушення принципу економічної свободи [5, с. 36–37]. Не дивлячись на це, у 1833 р. лорд Шефсбюрі проводить перший закон про охорону праці дітей, який забороняв наймати дітей молодше 9-ти річного віку на більше ніж 9 годин роботи. Також законом від 22 березня 1841 р. було встановлено 8-ми годинний робочий день для підлітків, знизивши вік до 8-ми років. Ці цифри нібито вказували на покращення становища дітей, але на практиці констатувалися чисельні зловживання. На початку ХХ ст. користуватися дитячою працею вважалося незаконним тільки у тому разі, якщо підліток не досяг 13-ти років. У 1913 р. трудова інспекція у м. Перанші виявила те, що секретар мерії заносив у метричні документи дітей неправдиві дати народження з метою ранішої можливості віддавати дітей у найм. Зафіксовані випадки порушення закону свідчили, що повсюди у французькій промисловості діти до досягнення 13-ти років все ж працювали. Наприклад, у 1910 р. працювало 486 дітей до 13-ти років на загальну чисельність 524 903, які були найняті законно; у 1911 р. – 459 на 537 064 і у 1912 р. – 544 на 549 322 найняті законно дитини [2, с. 230–231].

Є відомості про те, що у Франції уже у 1911 р., попри 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-ти до 12-ти років, які працювали по 9–11 годин, отримуючи мізерну плату – 15 сантимів на годину. При цьому тисячі дітей працювали у скляній промисловості, на 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 [6, с. 37–38].

Важливо наголосити, що питання використання дитячої праці на початку ХХ ст. у Франції не було вирішено. 7 грудня 1917 р. міністр праці і соціального забезпечення звернувся до окружних інспекторів праці: «Деякі торговельні палати виявили побажання, щоб закон зобов'язав до роботи дітей, починаючи з 12-ти річного віку». При цьому він не заперечив такої можливості за умови застосування до цих дітей Закону від 29 березня 1882 р., який зобов'язував їх відвідувати школу, що могло стати і запорукою запобігання волоцюжництву дітей [2, с. 242–243].

Питання про жіночу працю було одним із тих, що найбільш сприяло загостренню соціального питання. З тих пір, як прогрес механіки змінив умови праці, жіноча праця стала розповсюджуватися у промисловості так, як і дитяча, замінивши собою більше оплачувану працю чоловіків. Соціальна безпека умов жіночої праці спонукала державні органи пом'якшити їх, приймаючи відповідні закони. При цьому необхідність скорочення робочого дня для жінки також була очевидною. І вже незабаром відмінність робочого часу чоловіків, жінок і дітей почали встановлюватися законами з 1892–1900 рр. Наприкінці ХІХ ст. жінки працювали по 12–13 годин на добу, а також уночі, при цьому заробляючи значно менше чоловіків [7, с. 72–75]. Були випадки, коли деякі майстерні, бажаючи зберегти вигоди закону 1848 р., який дозволяв 12-ти часовий робочий день для дорослих чоловіків, розміщували дітей молодше 18-ти років і жінок у відгороджений решіткою вугол, щоб ухилитися від виконання Закону 1900 р., який встановлював 10 годин роботи для чоловіків, якщо вони містяться в одному приміщенні з жінками та дітьми. Тож чоловіки працювали 12 годин, а діти – 10 [2, с. 232–235]. Показовим було те, що у Франції на той час пропорція жінок-робітниць до загальної чисельності чоловіків-робітників становила за одними даними від 24 до 36% [7, с. 67–69]. Зі зростанням чисельності жінок на виробництві держава поступово намагалася покращити їх умови праці. Контингент дівчат-робітниць, які чистили вагони, заповнювали доменні печі, підвозили вугілля, відвозили шлак, став у Франції багаточисельним. Призвані до нових для них виробництв жінки, позбавлені всякої професійної підготовки, призначалися здебільшого на чорнову роботу. І вже Декрет 28 грудня 1907 р. заборонив 18-ти річним дівчатам переносити важкі предмети більше, ніж 20 кг, але не обмежив кількість перенесень за день. Іноді жінка за день на робочому місці перенесла 7.500 кг на відстань більше 12-ти км. При цьому перетворення жінки на робітницю не вплинуло негативно на інтереси робітничого класу, але стало бідною для нації. Чим інтенсивніше жінка сприяла розвитку індустрії Франції, тим сильніше вона сприяла фізичному вироджуванню народу Франції. Всупереч Декрету від 21 березня 1914 р., який відсторонив жінок від небезпечних і нездорових робіт, вони усе ж

домагалися доступу до усіх виробництв без винятку. І вже невдовзі Перша світова війна привела французьку жінку до станка на усіх виробництвах [2, с. 228–229].

Найгострішим питанням у відносинах робітників і роботодавців було питання скорочення тривалості робочого часу. Наприкінці ХХ 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 [7, с. 2–4].

Необхідно звернути увагу на те, що з початку ХІХ ст. у Франції розроблялися та запроваджувалися закони щодо регулювання трудових відносин, зокрема про обмеження робочого часу, як-от: Указ від 26 вересня 1806 р. про тривалість робочого дня на заводах; Закон від 18 листопада 1814 р. про свята та про відпочинок у неділю, викликаний релігійними міркуваннями; Декрет від 3 січня 1813 р., який встановлював для малолітніх на копальнях мінімальний вік для роботи у 10 років; Закон 1841 р. стосувався робіт на мануфактурах, заводах і майстернях та встановлював для дітей від 8-ми до 12-ти років максимальний робочий день у 8 годин, для підлітків з 12-ти до 16-ти – 12 годин, при цьому заборонялася нічна праця для підлітків до 13-ти років [4, с. 57–59].

Після революційних подій 1848 р. у Франції була здійснена спроба захисту робітників від надмірної експлуатації. Постанова уряду Франції «Про гарантії праці усім громадянам» регламентувала тривалість робочого дня для дорослих у 10–11 годин, свободу асоціацій, а також ліквідацію оплатних контор з працевлаштування. Але у 1849 р. під тиском підприємців багато положень було відмінено [4, с. 14]. Цікавим є Декрет 1848 р., у обговоренні якого брали участь 231 підприємець і 657 робітників і який починався з того, що «З огляду на те, що занадто тривала робота не тільки шкідливим чином відбивається на здоров'ї, але і не надає можливості отримати будь-яку освіту, а також зачіпає людську гідність...». Ним встановлювався 10-ти годинний робочий день для чоловіків, жінок і дітей у Парижі і 11-ти годинний у провінціях, що являв собою найрішучіший приклад втручання держави у регулювання нормування робочого дня [1, с. 471].

Законодавча діяльність держави щодо питань скорочення робочого часу тривала і надалі. У 1851 р. було видано ще один закон, який обмежував тримання учнів на роботі до 14-ти років не більше 10-ти годин. У подальшому у 1874 р. було прийнято закон, який регулював часи роботи найманих робітників, що стосувалося і дітей, де праця малолітніх після 12-ти років могла тривати 12 годин. Нічна робота з 21-ї вечора до 5-ти ранку підліткам до 16 років заборонялося. Фабрична інспекція постійно звітувала про порушення законів роботодавцями. Тож наступний закон від 1892 р., як вважали його розробники, мав стати зброєю проти свавілля підприємців, у тому числі і у дотриманні вимог законів про обмеження робочого часу. Тривалість роботи для неповнолітніх до 16-ти років встановлювалася у 10 годин на день, від 16-ти до 18-ти років – 60 годин на тиждень, з максимальним робочим часом 11 годин на день. Надалі, протягом 1892–1900 рр., була прийнята ціла низка законодавчих актів щодо регулювали тривалості робочого дня: Декрет від 13 грудня 1892 р., Декрет від 13 травня 1893 р., від 15 липня 1893 р., від 2 листопада 1892 р., від 26 липня 1895 р., від 29 липня 1897 р., від 24 лютого 1898 р. та інші [4, с. 59–64]. Усі ці законодавчі акти знівелиювали положення Закону від 1892 р. і з труднощами застосовувалися на практиці з огляду на введення неоднакової тривалості робочого дня для робітників. 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. Водночас 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 [8, с. 199–201].

З огляду на вищезазначене у Франції до кінця ХІХ ст. питання про восьмигодинний робочий день не було вирішено. Лише у поштовому відомстві міністерські Укази 1899 і 1902 рр. запровадили 8-ми годинний робочий день, а також його було введено у Морському відомстві циркуляром від 7 січня 1903 р. [4, с. 94–97].

Закінчення Першої світової війни внесло свої корективи і у робітничий рух, а також у питання державного регулювання соціальних проблем робітників. Сучасні українські науковці у галузі трудового права взагалі вважають, що соціальний захист і соціальне законодавство Франції отримало свій розвиток лише після прийняття у 1910 р. Трудового кодексу, який був першою кодифікацією законодавства про працю у світі. Деякі із них стверджують, що вказаний кодекс був створений не шляхом кодифікації, а шляхом інкорпорації і часткової консолідації законодавства. Подальша його інтерпретація у 1973 р. містила особливий розділ, який регламентував умови праці робітників окремих професій і голузей [9, с. 135–136].

У березні 1919 р. у Франції було прийнято Закон про колективні договори, а у квітні – Закон про восьмигодинний робочий день. При цьому у деяких галузях промисловості було збільшено оплату праці. Закон про восьмигодинний робочий день від 23 квітня 1919 р. було прийнято під значним тиском робітників. Перед страхом революційних заворушень він був розглянутий законодавцями і прийнятий упродовж тижня [4, с. 15]. Французькі дослідники вважали, що боротьба робітників за встановлення восьмигодинного робочого дня була передусім зумовлена законами людської втоми. Але це питання не досліджувалося за браком спеціальних установ. Депутати прийняли закон про скорочення робочого дня через побоювання страйків 1 травня 1919 р., а не на ґрунт виснаження робітників. Закон не встановлював відмінностей, які ґрунтувалися б на вивченні неоднакової інтенсивності праці різних професій. Наприклад, у скляному виробництві, на будівництві тощо восьмигодинний робочий день був дуже довгий [2, с. 132–133].

Але уже після кризи 1921 р. почалася активна боротьба буржуазних кіл проти 8-ми годинного робочого дня. Держава не стояла осторонь. Уряд, скасувавши восьмигодинний робочий день у транспортній галузі і на залізницях, цим самим створив прецедент порушення закону [4, с. 16]. Тож, з огляду на вищезазначене розпочата підприємницькими колами ліквідація 8 восьмигодинного робочого дня не отримала відсічі ні від уряду, ні від парламенту, а подекуди лунали і побоювання, що сильного супротиву не буде і серед робітників окремих галузей.

Варто звернути увагу і на законодавчі акти періоду Паризької Комуні, які містили положення демократичного характеру – Декрет Комуні про скасування високих окладів чиновникам (2 квітня 1871 р.), Декрет Комуні про заборону нічної праці в пекарнях (20 квітня 1871), Декрет Комуні про заборону свавільних штрафів і відрахувань із заробітної плати (27 квітня 1871), Декрет про обов'язковий мінімум заробітної плати для робітників, зайнятих виконанням замовлень для Комуні (13 травня 1871 р.), Декрет Комуні про підвищення окладів учителям

і про зрівняння учительок в оплаті праці з учителями (20 травня 1871 р.). Проіснувавши усього 72 дні, Паризька Комуна здійснила цілу низку соціально-економічних заходів для захисту прав робітників [1, с. 492, 495, 496, 499].

Необхідно зауважити що на кінець XIX ст. у Франції, попри прийняті законодавчі акти, не було встановлено законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати, а також вирішення питання офіційної регламентації оцінювання праці відкидалося. Вимагали законодавчого закріплення договору найму, або, точніше, регулювання грошових обов'язків роботодавця по відношенню до робітника, а також про гарантії, які б законом надавалися робітнику. Але французький парламент до кінця XIX ст. не встановив кінцевого строку видачі заробітної плати робітникам, що регулювалося ще звичаями, які існували в окремих галузях. У 1889 р. було нібито затверджено двотижневий строк, який мав би зменшитися до одного тижня, якщо у договорі не існувало ніяких домовленостей. У 1901 р. сенатською комісією це правило було узгоджено та чекало на обговорення у майбутньому [4, с. 18].

Одним із важливих напрямів захисту соціальних прав робітників було забезпечення захисту від нещасного випадку на виробництві. При цьому обговорювалося питання щодо втручання держави у цей процес. До прийняття у 1902 р. Закону у Франції це питання регулювали ст. 1382, 1834 Цивільного Кодексу, за якими робітник повинен був доводити вину підприємця або його агентів у разі настання нещасного випадку, що на той час було дуже важко, а інколи і неможливо. За законом від 22 березня 1902 р. вже частково було врегульовано питання щодо надання допомоги робітникам у разі виникнення нещасного випадку. У 1902 р. за статистичними даними було зареєстровано 223.286 нещасних випадків (1 445 випадків смерті, 3 970 випадків постійної непрацездатності, 213 947 випадків тимчасової непрацездатності [4, с. 99–102].

Французький парламент, прийнявши 5 квітня 1910 року Закон про пенсії для робітників і селян, не перейнявся питаннями допомоги робітнику щодо нещасного випадку на виробництві. З 1894 року копачі залізної руди вже мали обов'язкове страхування від хвороби, змінивши його на свою користь, отримуючи допомогу і в разі настання нещасного випадку на виробництві. Конституція закону від 5 квітня 1910 р. викликала ворожечу робітників, оскільки пенсії мали лише копачі руди, залізничники і урядове чиновництво. Це, можливо, пояснювалося наслідками застарілої революційної боротьби проти корпоративних об'єднань. 2 березня 1891 р. 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 восьмигодинного робочого дня для дітей з 8-річного віку і Законом 1848 р., який забороняв працю дорослих більш ніж 12 годин [2, с. 298–300].

Питання безробіття у Франції гостро стояло ще в період буржуазної революції 1789 р. У середині XIX ст. вважалося, що допоки буде існувати конкуренція між робітниками в отриманні мізерної оплати праці, і поки конкуренція між підприємцями буде підтримувати перевиробництво, буде існувати безробіття. За статистичними даними французького Бюро праці у 1895 р. безробітних було 6,5%, у 1896 – 7%, у 1897 – 7%, 1898 – 7,25%, у 1899 – 6,5%, 1900 – 7%, 1901 – 7,75%, 1902 – 9%. Ці дані усе ж недостатньо чітко відображали ситуацію з огляду на сезонні зміни, а також особливості різних професій [4, с. 116–118].

З огляду на значну кількість професійних захворювань та смертей від шкідливих умов праці у розглядуваний період французькі законодавці намагалися змінити ситуацію. Наприклад, Законом від 12 липня 1893 р. було зобов'язано роботодавців чистити підлогу, стіни, стелю, а також дезінфікувати їх особливими засобами, забезпечувати вентиляцію приміщень, при цьому встановлювалися правила щодо

запобігання травматизму від механізмів. Біль, прийнятий у 1894 р., забороняючи брати участь в очищенні механізмів жінкам і дітям, також встановлював вимоги дотримання гігієни праці роботодавцями. Але ці закони були не дієвими, тому що не містили санкцій, а ті незначні штрафи і навіть судові справи не мали впливу на підприємців, оскільки суди виносили рішення найчастіше на їх користь [7, с. 131–133].

На початку XX ст. у вирішенні цих питань відбулися зміни. Державою приймалася ціла низка законодавчих актів щодо гігієни і безпеки праці. Декрет від 14 липня 1901 р. зобов'язував опалювати майстерні взимку, Закон від 11 липня 1903 року розповсюджував регламентацію правил гігієни і безпеки на лабораторії, кухні, погребі, сараї, магазини, бюро тощо, Декрет від 21 листопада 1902 року забороняв шкідливі операційні дії під час виготовлення посуду. Декрет від 18 липня 1902 р. регулював порядок використання свинцевої фарби у малярному виробництві. Постає питання: чи поліпшилось становище робітників з огляду на видання державою законодавчих актів? Констатуючи незначне покращення ситуації, фабричні інспектори при цьому вказували на неналежне реагування на норми закону. Роботодавці не бажали витрачати кошти на заходи і засоби покращення умов праці, тому робітники у багатьох галузях й надалі працювали у недопустимо шкідливих умовах [4, с. 81–83]. Попри це, законодавче регулювання праці робітників, які виконували роботи у шкідливих умовах, було проявом диференціації трудової праці, яка проявлялася у прийнятті спеціальних законодавчих актів, розглянутих вище.

Стрімкий розвиток промисловості у Франції зумовив поширення законодавчого регулювання на відносини роботодавців і робітників. Значний обсяг законодавства, як показувала практика, не завжди захищав робітників, і тому виникла необхідність запровадження державних контролюючих органів у вигляді особливих інспекцій праці. Необхідно зауважити, що Франція була першою країною, де законом 19-го травня 1874 р. була запроваджена інспекція праці. Нагляд було доручено особливим, призначеним урядом, окружним інспекторам (inspectors divisionnaires) і місцевим комісіям (commissions locales), до обов'язків яких входив контроль інспекторів. Цікавим було те, що Генеральна рада департаменту Сени постановою від 26 грудня 1878 р. призначила сім 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 робітників. Сфера діяльності інспекторок праці була значною: різноманітні промислові підприємства – мануфактури, фабрики, заводи, лабораторії, магазини, бюро, театри, цирки тощо. У 1892 р. інститут жіночої інспекції праці отримав законодавче закріплення, а саме: Закон від 2 листопада 1892 р. про працю дітей, неповнолітніх дівчат і жінок закріпив положення про посади департаментських інспекторок. На початок XX ст. територія Франції була розділена на 11 округів нагляду, на чолі яких стояли окружні інспектори. Їм підпорядковувалися 113 департаментських інспекторів і 18 інспекторок. 12 інспекторок знаходилися у Парижі, 6 – у провінції [10, с. 1–5].

У Франції на органи фабричної інспекції не розповсюджувалися повноваження у питаннях примирення між робітниками і роботодавцями. Правові спори вирішувалися мировими судами, громадськими судами і спеціальними промисловими трибуналами – «радами експертів» [11, с. 14–16]. Система примирливих органів утворилася на ґрунті вирішення саме індивідуальних спорів. Вони утворилися тут з інституту так званих «обізнаних осіб». Необхідно наголосити, що французька система була виключно судовою і направлялася на вирішення питань про винувати 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 головуєчий 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 дуже рідко. 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 взяли участь 267 627 робітників. При цьому лише у 72 випадках застосування закону (6 554 робітника) мало успіх [12, с. 17–19]

На початку ХХ ст. розвинутість форм боротьби широким мас населення за соціальні права пояснювалося тим, що на авансцену цієї боротьби висувалися робітники, що прослідковувалося ще з часів Паризької Комуні і Революції 1848 р. Але після Другої світової війни, коли робітники через боротьбу покращили своє економічне становище, у Франції спостерігалось нове явище – державне соціальне маневрування, яке у подальшому набуло постійного і систематичного характеру та перетворилося на один з напрямів діяльності держави. Монополісти вже не могли досягти своїх економічних і політичних цілей шляхом прямого насильства, тому і шукали більш ефективних форм взаємодії з робітниками. Цю роль взяла на себе французька держава. Якщо у ХІХ – на початку ХХ ст. це було лише «втручання», то наприкінці ХХ ст. це вже було державне регулювання [4, с. 4–7].

Необхідно наголосити, що після 1922 р. через розкол у стані соціалістів відбувся і спад профспілкового руху. При цьому економічна криза у Франції на початку 30-х років призвела як до погіршення умов праці робітників, так і до посилення свавілля роботодавців. І лише перемога на парламентських виборах Народного Фронту у 1936 р. дала новий імпульс боротьбі робітників за свої соціальні права. Під тиском рішучої боротьби робітників підприємницькі кола на зустрічі в готелі «Матиньйон» 7 червня 1936 р. визнали національну профспілкову організацію робітників. «Матиньйонські угоди» передбачали підвищення оплати праці на 12%, а також підвищення найбільш низької заробітної оплати праці. Правління Народного Фронту у Франції ознаменувалося прийняттям парламентом цілої низки соціальних законів: «Про щорічні від-

пустки» від 20 червня 1936 р., «Про 40-годинний робочий тиждень» від 21 червня 1936 р., «Про колективні договори» від 24 червня 1936 р., «Про розгляд трудових конфліктів» від 31 грудня 1936р. та інше, а запровадження Закону від 21 червня 1936 р. про 40-годинний робочий тиждень здійснювалося без зниження заробітної оплати праці, що деякою мірою запобігало безробіттю. Що ж до прийняття Закону про розгляд трудових конфліктів 1936 р., то його дія сприяла закріпленню соціальних завойовань робітників. Але після ліквідації Народного Фронту він перетворився на засіб як тиску на робітників, так і на заборону страйкової боротьби [4, с. 15–21].

1945–1946 роки були яскравими для робітничого руху Франції та ознаменувалися утворенням системи соціального забезпечення для усіх робітників Франції. Було встановлено 40-годинний робочий тиждень, створювались робітничі комітети підприємств, і найогловніше – було введено режим допомоги сім'ям. При цьому нове законодавство надавало право жінкам отримувати допомогу при вагітності і пологах. Також отримували соціальну допомогу інваліди, пенсіонери та безробітні. Для цього були утворені каси соціального страхування замість приватних страхових компаній. Уряд приділяв значну увагу соціальним питанням робітників, а саме у цей період суттєво підвищилася заробітна плата, було понижено на 10% різницю між оплатою праці чоловіків і жінок. Відновлення принципу 40-годинного робочого тижня відбулося з прийняттям Закону від 16 квітня 1946 р., при цьому офіційно було зафіксовано підвищення оплати за наднормову роботу. Вона не могла перевищувати 20 годин на тиждень [4, с. 24–25].

Важливою віхою у формуванні сучасного трудового і соціального права Франції стала Конституція Четвертої Республіки 1946 р. Преамбула до цієї Конституції представляла собою дійсно хартію праці. У ній не тільки визнавалося право робітників на працю, на відпочинок, на утворення профспілок, на страйк тощо, але і передбачалася державна програма соціальної підтримки дитини, матері, інвалідів, пенсіонерів, безробітних тощо. Необхідно зауважити, що вперше в історії Франції в Конституції 1946 р. соціальні права йшли поряд з політичними [1, с. 653]. Передбачалося, що на засадах Конституції 1946 р. розвиток Франції повинен був відбуватися демократичним шляхом, але систематичне порушення основних демократичних принципів правлячими колами Франції перетворили їх на суто формальну декларацію, що негативно позначилося на трудових та соціальних правах робітників.

Тож у висновку необхідно зазначити, що регулювання трудових відносин у ХІХ – на початку ХХ ст. у Франції та формування системи соціального захисту робітників складалася протягом двох століть. Це тривалий історичний процес, який у результаті боротьби робітників привів до встановлення досить прийнятних умов праці у країні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Історія держави і права зарубіжних країн : хрестоматія / за ред. В. Д. Гончаренка. Київ : Ін Юре, 2002. 716 с.
2. Амь П. Труд на распутье : к истории труда во Франции за 1914–1919 годы / пер. с фр. А.А. Гизетти ; под ред. Б.К. Лившица ; предисл. Р. Маршана. Ленинград : Госиздат, 1925. 312 с. (Новости иностранной литературы).
3. Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран: учебн. пособие/ сост. В.Н. Садиков. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Велби : Проспект, 2008. 768 с.
4. Доморацкая Э.И. Социальное законодательство Франции. Москва : Наука, 1975. 173 с.
5. Восьмичасовой рабочий день. *Юридический вестник* / Моск. юрид. о-во. 1891. Т. 9, кн. 1. С. 25–50. Начало.
6. Александр. Детский труд в Европе, Америке и Азии / под ред. и с предисл. В. Яроцкого ; пер. с нем. М.К. Покровской. Москва : Вопросы труда. 1928. 95 с.
7. 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.
8. Обзор иностранных законодательств по регулированию рабочего времени в промышленных предприятиях / М-во финансов, Отд. промышленности. Санкт-Петербург : Тип. В. Киршебаума, 1905. XXV, 245 с.
9. Спіщина Г.С. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій республіці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. № 1137. Серія: Право.* 2014. Вип. 1. С. 135–137.
10. Беликов Б.Д. Женщина в промышленной инспекции Запада : к вопросу о введении женской фабричной инспекции в России. Тверь : Типо-Литогр. М.В. Блинова, Н.М. Родионова, 1914. 63 с.
11. Карпов Ф.И. Инспекция труда (фабричная инспекция) и охрана рабочих на Западе. Санкт-Петербург : Гор. тип., 1905. Ч. 1 : Фактическая. 71 с.
12. Агостон. Разрешение конфликтов между трудом и капиталом в различных странах. Москва : Вопросы труда, 1924. 39 с.