

Л. О. Остапенко

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету "Львівська політехніка",
канд. юрид. наук, асист.,
асистент кафедри цивільного права та процесу

ПРО СПЕЦИФІКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ДІЯЛЬНОСТІ В ЄВРОПІ У СЕРЕДНІ ВІКИ

© Остапенко Л. О., 2016

Проаналізовано розвиток трудової діяльності та відносин середньовічного європейського суспільства. Також розглянуто вплив християнських норм у питаннях праці, періодизацію середньовіччя та етапи розвитку трудових відносин та діяльності, розглянуто середньовічний цех як один з інструментів прогресу виробництва та роль праці жінки у середні віки.

Ключові слова: християнство, середні віки, трудова діяльність, трудові правовідносини, охорона праці, середньовічний цех.

Л. А. Остапенко

О СПЕЦИФИКЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЕВРОПЕ В СРЕДНИЕ ВЕКА

Проанализировано развитие трудовой деятельности и отношений средневекового европейского общества. Также рассматривается влияние христианских норм в вопросах труда, периодизация средневековья и этапы развития трудовых отношений и деятельности, рассматривается средневековый цех как один из инструментов прогресса производства и роль труда женщины в средние века.

Ключевые слова: христианство, средние века, трудовая деятельность, трудовые правоотношения, охрана труда, средневековый цех.

L. O. Ostapenko

ON THE SPECIFICS OF LABOR RELATIONS AND ACTIVITIES IN EUROPE IN THE MIDDLE AGES

The article analyzes the development of employment and relations of medieval European society. We also consider the impact of Christian norms in matters of work, the Middle Ages and Stages periods of employment and activities medieval shop viewed as a tool of progress of production, labor and the role of women in the Middle Ages.

Key words: Christianity, the Middle Ages, employment, labor relations, labor protection, a medieval shop.

Постановка проблеми. Сьогодні при динамічному розвитку суспільства необхідно дослідити та взяти до уваги досвід минулих поколінь, зокрема періоду середньовіччя у питаннях, присвячених трудової діяльності та трудовим відносинам, для переосмислення сучасних у сфері праці інтересів працівника, роботодавця та держави.

Мета статті полягає у необхідності змістовнішого розгляду розвитку сучасних трудових правовідносин на основі позитивних досягнень різних історичних формацій у галузі праці.

Стан дослідження. Питання розвитку трудових правовідносин досліджували Н. Б. Болотіна, С. В. Венедіктов, К. Н. Гусов, В. В. Жернаков, Ю. М. Пилипенко та інші. В історичному аспекті це питання знайшло своє відображення в працях Т. Б. Рябової, А. Д. Удальцова, Ж. Ле Гоффа.

Виклад основних положень. Завоювання варварськими народами міста Риму призвело до розпаду у V столітті н.е. Римської імперії, внаслідок чого в Європі настав специфічний часовий період існування суспільства, якому історики дали назву “середньовіччя”.

Середніми віками (лат. *medium aevum*) називають великий історичний відрізок між двома “просвітницькими” епохами: між старовиною (античністю) і Відродженням, вже самою назвою підкресливши, що ця епоха була “не- справжньою”, “не- самостійною”, а якимось провалом між двома “царствами світла” [1, с. 11].

У цей історичний період рабовласницька форма суспільного устрою зазнала поразки, що сприяло утворенню нового феодального суспільства завдяки патріархальному домінуванню чоловічої частини населення та впровадженню християнських положень у життя тодішніх людей.

Християнство як релігія виникла у період рабства, але на відміну від Римської імперії не розчинилась в історії, а, навпаки, вистояла, набула розвитку та поширення, стала основною релігійною ідеологією середньовічного феодального суспільства. Християнство ставить в один ряд людей як працюючих, так і господарів, на яких вони (трудящі) працюють, при тому віруючі визнають себе рабами тільки перед Богом. Положення християнської релігії стали основою в середньовічному суспільстві також відносно праці, а саме не як до явища, що викликає сором та осуд, а як до Святого Діяння, що є шляхом спасіння душі людини через можливість створювати, та що є Божою здатністю, а людина наслідує його.

У Біблії ми бачимо Бога в процесі праці, після якої Творець на сьомий день відпочивав. Після того, як Бог вигнав Адама та Єву з Раю, Творець сказав “... у поті лица твого будеш їсти хліб (Бут. 3: 19)” [2, с. 11], заставивши людей працювати, щоби останні могли нормально жити. Але перед тим Бог навчив людину фізичної та інтелектуальної праці.

Щодо праці слід виокремити Заповідь Божу “Шість день працею і роби всю працю свою, а день сьомий субота для Господа, Бога твого: не роби жодної праці ти й син твій, та дочка твоя, раб твій та невільниця твоя, і худоба твоя, і прихोцько твій, що в брамах твоїх. Бо шість день творив Господь небо та землю, море та все, що в них, а дня сьомого спочив, тому поблагословив Господь день суботній і освятив його. (Вихід 20:9–11) [2, с. 82]”. Повною мірою це стосується початкових трудових відносин та прирівнює працівників і роботодавців під час праці і відпочинку. Законодавче закріплення цих вимог є у ч. 3 ст. 43 Конституції України вказує, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [3].

Як у середні віки, так і сьогодні у сучасному українському трудовому праві ми керуємось християнськими нормами у питанні робочого часу (термін, протягом якого працівники відповідно до правил внутрішнього розпорядку зобов’язані виконувати трудові обов’язки, передбачені трудовим договором [4, с. 296]), часу відпочинку із вихідним днем, які знайшли своє місце у главі V Кодексу законів про працю України [5], та іншими правовими інститутами в сфері праці.

Сьогодні важливим напрямом дослідження є більш глибоке вивчення аспектів, що пов’язані з трудовою діяльністю працівника та роботодавця.

Так, А. В. Калина характеризує трудову діяльність як форму виявлення активного ставлення людини до праці [6, с. 413]

Для феодального історичного періоду характерним було поєднання здатності до праці з особистістю працівника, об’єктом правового регулювання праці ставала не здатність людини до праці, а сама людина, яка передавала себе під владу господаря [7, с. 11], який ставився до працюючої людини не як до раба – “зброї, що говорить”, а до фізично вільної особи, що йшла у найм до роботодавця, внаслідок чого виникали трудові відносини.

Сучасне поняття трудових правовідносин містить врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту з приводу праці робітника або службовця на підприємстві, в установі чи організації [8, с. 621].

В середньовічній Європі набуло поширення закріпачення селян, що містило заборону селянам йти зі своїх земельних наділів, спадкове підпорядкування владі феодала (господаря), можливість для феодала відчужувати селян без землі та інше.

Для царської Росії того часу набув поширення вислів “Вот тебе, бабушка, Юрьев день”. Саме в цей день селянин мав право йти від одного пана до іншого у пошуках “кращої праці”.

Ми вважаємо, що, середньовіччя слід розмежовувати на такі періоди:

– першим періодом був час з V по X–XI віки. В цей період в Європі все життя централізувалась в селі і все господарство було сільським. Тоді ще не існувало розподілу праці між містом та селом, виробництво мало натуральний характер [9, с. 7, 8]. Західне суспільство в цю епоху, складалося переважно із селян, оточує загальним презирством більшість видів діяльності, безпосередньо із землею не пов’язаних [10, с. 67], а їх праця була присмусовою;

– другий період середньовіччя охоплює XI–XV ст.ст. Характеризувався більшою порівняно з рабом зацікавленістю у праці і ініціативі зі сторони кріпака, що сприяло розвитку виробничих сил та відокремленню ремесла від сільського господарства [9, с. 8];

– третій період історії середньовіччя був з XV–XVII ст.ст.. Він характеризувався відносно швидким розвитком виробничих сил, і відносин, пов’язаних з розвитком індустріального способу виробництва, його виробничої основи – найманої праці та його організаційної форми – мануфактури [9, с. 8]. У цей період відбувалось розшарування людей на класи. Були люди, які змушені продавати свою працю, та феодали.

Розвиток слов’ян, починаючи с VI століття, йшов паралельно розвитку їх сусідів: слов’яни знаходились на тому ж рівні суспільного розвитку, як німці та інші народи [9, с. 40].

Господар (феодал) був зобов’язаний надати працівнику землю та знаряддя праці, створити належні та безпечні умови для працюючого і здійснювати оплату за виконану роботу. Крім того, господар (роботодавець) повинен був здійснювати охорону праці працюючої на нього особи, що знайшло своє відображення у сучасному законодавстві про працю.

Сучасна система охорони праці передбачає систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров’я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [11].

Слід зазначити, що, крім основних видів діяльності, як скотарство, вирощування рослинних культур, що належали до землеробства, набули розвитку та поширення такі види діяльності, як металургія, виробництво шовку та шерсті, простого та кольорового скла, а також інших видів ремісничої діяльності.

Все це сприяло появі середньовічних міст, які розвивалися, керуючись на той час статутами. До міст у пошуках роботи сходились селяни, бігли кріпаки та особи, які володіли ремісничою справою. Останні утворювали окремі цехи.

Середньовічний цех – це було братство людей, зайнятих однією справою, де кожний був відповідальний перед всіма [12, с. 81].

Головою такого цеху був майстер, далі по ієрархічній драбині йшли помічники останнього та учні. Обов’язками майстра були організація роботи цеху, навчання працюючих на нього осіб, оплата за виконану роботу. Окремими випадками було перевищення влади з боку майстра, яке виражалось у тиранії щодо працюючих та призводило до актів непокори останніх. Підлеглі майстру особи зобов’язані були виготовляти предмети високої якості, покращувати навички та вміння, за що їм належало право отримувати достойну заробітну плату. Майстер не вважався роботодавцем (за умови, якщо він не був власником засобів виробництва), оскільки вважався людиною, що навчає ремеслу. Тому можна вважати, що трудових відносин між вищезазначеними особами не виникало.

Подібні колективні утворення встановлювали на рівні локальної нормотворчості свої правила та норми, що охоплювали майже всі сфери життєдіяльності людини в Середньовіччя

[13, с. 74], що регулювали статути цехового устрою “цеховий устав” та стали джерелом сучасних корпоративних відносин і науки корпоративного права.

Цех насамперед прагнув регулювати саме виробництво; встановлювався особливий стандарт, існувала регламентація обсягів виробництва; було встановлено обмеження про те, що кожен ремісник має право тримати не більше двох підмайстрів і двох учнів [9, с. 85].

Роль цеху не обмежувалась виключно об'єднанням у сфері праці, він (цех): був осередком взаємодопомоги у скрутний для учасників час і виконував виховну роль, примушуючи цеховиків керуватися у побуті нормами моралі та християнської етики.

Важливою у всі періоди розвитку людського суспільства була праця жінок. Переважно жінка вела домашнє господарство (виховувала дітей, виконувала хатню роботу, доглядала за тваринами), виготовляла одяг та інше.

До періоду середньовіччя праці жінки не приділяли значної уваги та вважали, що так повинно бути завжди. У середні віки, коли норми християнської моралі вкорінились у життя суспільства, праця почала розмежовуватись, а виробництво збільшуватись, ставлення до жіночої праці змінилось на краще, але залишалася дискримінація в розмірах оплати праці та інші обмеження, які не враховували фізіологічних особливостей жінки.

Наприклад, у Франції в XIV столітті жінка отримувала лише близько 70 % від суми оплати праці чоловіків [14, с. 91].

Сучасне правове регулювання жіночої праці певною мірою можна вважати достатнім, але далеко не ідеальним, особливо в частині створення належних умов праці та використання праці жінок у важких та шкідливих процесах виробництва.

Висновки. Узагальнюючи, слід зазначити, що кожна історична формація розвитку людства характеризується намаганням тією чи іншою мірою вдосконалити трудові відносини. Від цього залежав розвиток виробничих сил і засобів виробництва, матеріальний рівень життя суспільства, економічна могутність держав.

Для подальшого розвитку трудових відносин в Україні необхідно більш ефективно використовувати існуючий досвід в частині належного забезпечення прав і свобод працівника у сфері праці.

1. *Средневековая Европа глазами современников и историков. Книга для чтения. Ч. I. Рождение и становление средневековой Европы. V–IX вв. Серия “Всемирная история и культура глазами современников и историков”.* – М.: Интерпракс, 1995. – 224 с. 2. *Біблія, або Книги Святого Письма Старого й Нового Заповіту / пер. із мови давньоєвр. і гр. на укр. проф. І. Огієнка.* – К.: Укр. Біблійне Тов., 2009. – 1151 с. 3. *Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верх. Ради України.* – 1996. – № 30. – Ст. 141. 4. *Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко [та ін.] ; за заг. ред. О. В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верхов. Ради України.* – К.: Юрінком Інтер, 2010. – 384 с. 5. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [Електронний ресурс].* – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 6. *Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінолог. слов.): Навч. посіб для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого.* – К.: МАУП, 2006. – 496 с. : іл. 7. *Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід.* – К.: Алерта, 2012 р. – 368 с. 8. *Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитерко.* – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с. 9. *Удальцов А. Д., Сказкин С. Д. История средних веков.* – М.: Госиздат, 1948 – 320 с. 10. *Ле Гофф Ж. Другое Средневековье: Время, труд и культура Запада / Псрев. с франц. С. В. Чистяковой и Н. В. Шевченко под ред. В. А. Бабинцева. 2-е изд., испр.* – Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2002. – 328 с. 11. *Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII “Про охорону праці” // Відом. Верх. Ради України.* – 1992. – № 49. – Ст.668. 12. *Ганопольский М. Г., Тюменцева Г. А. Профессиональная мораль как феномен проектной культуры / М. Г. Ганопольский, Г. А. Тюменцева // Вестник Тюменского государственного университета. 2012.* – № 10. – С. 76–83. 13. *Нехай Д. А. / Истоки формирования корпоративного права Западной Европы / Д. А. Нехай // Общество и право. 2012.* – № 3 (40). – С. 73–76. 14. *Т. Б. Рябова Женщина в истории западноевропейского средневековья: учеб. пособие.* – Иваново : Мин-во общ. и проф. образования РФ, Ивановский гос. университет, 1999. – 179 с.