

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ КОНТЕКСТУАЛИЗАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ: ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОСТМОДЕРНИСТСКОЙ МЕТОДОЛОГИИ В ИСТОРИКО-ПРАВОВОМ ИССЛЕДОВАНИИ

Т. В. Раева

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск,

О. Ю. Харитонова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

Статья посвящена проблеме формирования рабочего законодательства в конце XIX – начале XX вв. Данная тема рассматривается сквозь призму взаимоотношений власти и общества, в работе исследуются основные векторы развития трудового права в дореволюционной России. Трудовые отношения изучаются в историко-культурном контексте, с учетом традиций и национальной специфики.

Ключевые слова: дореволюционное рабочее законодательство, трудовое право, рабочий вопрос, трудовые отношения, нормы рабочего времени.

Произошедшая более двух десятилетий назад радикальная смена вектора социально-экономического развития России потребовала перестройки трудовых отношений на капиталистических основаниях и создания адекватной нормативно-правовой базы, регулирующей сферу наемного труда. Обозначенные процессы разворачивались в крайне сложном историко-культурном контексте, характеризующемся наличием целого комплекса проблем, унаследованных от советского периода, неравномерностью и неоднозначностью усвоения массовым сознанием западных ценностей, что обуславливало неустойчивый ход современных преобразований. Предпринимаемые властью в этот период мероприятия отличались непоследовательностью, паллиативностью, недостаточно глубоким пониманием возможностей, представлений и ожиданий субъектов, усиливая противоречивость российской модернизации, а в сфере наемного труда – снижая эффективность мер, направленных на создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей, обеспечение государственных гарантий. В настоящее время попытки совершенствования механизмов реализации трудовых норм, повышения эффективности функционирования рынка труда разворачиваются на фоне нарастания социальной фрустриро-

ванности, ощущений неудовлетворенности населения проводимой политикой. В этом смысле актуальным является обращение к научному осмыслению исторического опыта модернизации в России конца XIX – начала XX вв., в ходе которой существенно изменились социально-экономические условия в стране и была предпринята первая попытка государственного регулирования трудовых отношений. При этом наиболее плодотворным для постижения характера и содержания фабрично-заводского законодательства представляется рассмотрение нормотворческой и правоприменительной практики в трудовой сфере во всем многообразии социокультурных связей.

Среди свойств наемного труда рабочее время и время отдыха занимают особое место, что позволяет особо выделить их для контекстуального изучения. Они оказывают влияние на все сферы жизни человека, структурируют и задают ритм его повседневного существования. Кроме этого, установление продолжительности рабочего времени, видов времени отдыха является важным фактором защиты работника от чрезмерной эксплуатации и эффективным инструментом воздействия на экономическую сферу. Исторически трудовое право в России как самостоятельная отрасль начинает складываться именно с законода-

тельной регламентации рабочего времени и времени отдыха. В современных условиях эти институты сохраняют высокую значимость в системе регулирования трудовых отношений, обнаруживают заинтересованность и стремление работников и работодателей к установлению приемлемых норм рабочего времени и времени отдыха, о чем свидетельствует, в частности, предложение Комитета по рынку труда Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) о введении с согласия работников 60-часовой рабочей недели.

Модернизация в Российской Империи конца XIX – начала XX вв. стала временем бурного экономического развития и глубоких политических и социокультурных трансформаций. Осуществляемый в ее рамках индустриальный переход, отмеченный увеличением числа промышленных рабочих, изменением характера производства, целей предпринимателей, способствовал перестройке трудовых отношений и возникновению потребности в их законодательном регулировании. За достаточно короткий, по сравнению с большинством развитых стран, период в России был принят целый комплекс нормативно-правовых актов, создавших основу для регламентации многих аспектов трудовых отношений. В рамках фабрично-заводского законодательства сформировалась система норм, касающихся рабочего времени и времени отдыха, которая оказывала существенное регулятивное воздействие на взаимоотношения работодателя и работника как субъектов трудового договора.

Однако особенности российской модернизации, связанные с объективной неготовностью значительной части общества усваивать современные капиталистические ценности, социальной инверсией, обуславливали непоследовательность, амбивалентность как самих процессов, протекавших в трудовой сфере, так и попыток их нормативной регламентации. Характер и развитие трудовых отношений, содержание трудовправовой практики в этот период в значительной степени определяли официальный и предпринимательский дискурсы, а также представления российских рабочих.

Нормотворчество и правоприменение в сфере труда осуществлялось в крайне сложном и противоречивом дискурсивном ландшафте. Необходимые в условиях догоняющей модернизации единство идеологического про-

странства, отсутствие конкурирующих систем взглядов, высокая мотивированность исторических субъектов на достижение целей развития не были обеспечены государством, в силу чего подготовка и реализация каждого закона, направленного на регулирование трудовых отношений, репрезентировали противостояние отдельных группировок в правительстве и предпринимательских кругах, неспособность комплексно и последовательно подходить к решению рабочего вопроса, сознательно и ответственно использовать принятые законы на практике.

В наиболее ранних нормативно-правовых актах («О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 1 июня 1882 г., «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» от 3 июня 1885 г.), впервые законодательно ограничивших рабочее время детей, подростков и женщин, установивших запрет ночного труда, определивших время обязательного отдыха, была принята первая масштабная попытка законодательного регулирования труда наиболее слабых категорий работников. Она являла собой продуманный и обоснованный шаг в направлении решения рабочего вопроса. Путем ограничения продолжительности рабочего дня и создания возможностей использования высвободившегося времени для обучения малолетних, отдыха, обустройства быта и т.д. осуществлялась государственная забота о здоровье и качественном уровне будущих работников. Предусмотренные законами меры, реализуя общие гуманистические представления, содействовали преодолению Российской Империей стигмы отсталого, нецивилизованного государства.

Опыт регулирования труда относительно немногочисленной группы рабочих (детей, подростков и женщин) на первом этапе становления фабрично-заводского законодательства позволял минимизировать возможный негативный социально-экономический эффект законов, снизить сопротивление большинства промышленников государственному вмешательству во внутренний порядок предприятия, давая им возможности приспособиться к нововведениям. Проведение реформы на стадии экономического спада и сокращения промышленного производства объективно уменьшало недовольство предпринимателей ограничением рабочего времени отдельных категорий работающих и повышало ее ре-

зультативность. Однако отсутствие направленных усилий государства по разъяснению целей, содержания законов, способных отчасти компенсировать характерное для российского правосознания правовое невежество, послужило серьезным препятствием на пути их реализации.

Содержание законов от 1 июня 1882 г. и от 3 июня 1885 г. наметило основные тенденции развития российского фабричного законодательства – продвижение по пути ограничения свободы трудового договора, реализации правового принципа сочетания государственного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Формирование и юридическое проявление этого основополагающего для дореволюционного рабочего законодательства принципа регулирования труда осуществлялось в контексте дихотомичных идей: сильного государства и этатистских представлений основной массы населения; заинтересованности власти в сотрудничестве с обществом и практической поддержке его законодательных инициатив; стремлении отдельных социальных групп к локальной независимости, требовании невмешательства государства в сферу частных отношений, в том числе трудовых.

В условиях традиционного доиндустриального развития эти противоречия разрешались в рамках патерналистской модели, которая не утрачивала своего значения для субъектов трудовых отношений в ходе российской модернизации. Однако использование патернализма в качестве мобилизационной и компенсационной стратегии в труде в условиях нарастания социальной напряженности, критического отношения к власти обнаружило его ограниченный характер, а связанная с развитием фабрично-заводского законодательства тенденция формализации трудовых отношений, юридического закрепления прав работника и работодателя приводила к прорывам патерналистской традиции.

Ненайденная в конце XIX – начале XX вв. адекватная модель взаимоотношений власти и общества не позволила в полной мере обеспечить гармоничное сочетание государственного и индивидуально-договорного начал в правовом регулировании труда, что обусловило существенные недостатки законов от 1 июня 1882 г. и от 3 июня 1885 г., крайнюю осторожность, половинчатость реализуемых ими мер. Наиболее серьезными недостатками за-

конов являлись значительно отсроченное вступление нормативных актов в силу, предоставление министрам финансов и внутренних дел права корректировать законы, существенно ослабляя и даже отменяя действие императивных норм, наличие неразъясненных понятий и неразработанных механизмов исполнения законов, небольшая тяжесть высканий и проволочки в реализации судебного преследования виновных в неисполнении установленных норм.

Слабым местом законов «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 1 июня 1882 г., «О воспреещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» от 3 июня 1885 г. являлось отсутствие в них норм, противодействующих увольнению и снижению заработной платы защищаемых категорий рабочих. Этот пробел, обусловленный непоследовательностью позиции власти по отношению к правовым принципам свободы трудового договора и сочетания государственного и индивидуально-договорного регулирования, отсутствием комплексного подхода к решению рабочего вопроса, и его негативные последствия уменьшали положительный эффект законов, усиливали критику мероприятий правительства в сфере труда.

Своеобразным компромиссом в сложившихся условиях стал Закон «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» от 24 апреля 1890 г., допускавший легальные отступления от ранее закрепленных норм о максимальной продолжительности рабочего времени и запрете ночного труда малолетних, подростков и женщин, ухудшая тем самым положение наиболее слабых категорий рабочих. Однако он не вызывал серьезного сопротивления рабочей среде и встретил понимание предпринимателей, обнаруживая тем самым особое отношение к продолжительности рабочего времени как таковой.

Представления рабочих о конкретном выражении нормальной продолжительности рабочего времени характеризовались гибкостью и несамостоятельностью, в силу их тесной связи с представлениями об адекватной (соответствующей ожиданиям) оплате труда. Однако российское дореволюционное заводское

законодательство эту связь прямо не учитывало, косвенно же допуская отступления от установленных норм максимальной продолжительности рабочего времени, сохраняло за работниками и работодателями возможности увеличения заработной платы при удлинении рабочего дня. Тем самым практическая значимость законов о рабочем времени как средства защиты интересов рабочих существенно снижалась.

Дальнейшее развитие процесса законодательного регулирования рабочего времени происходило в направлении его распространения на совершеннолетних рабочих-мужчин. Осуществлялось оно постепенно, через формализацию внутреннего порядка предприятия и реализацию правовых принципов устойчивости трудовых отношений и определенности условий найма. Эти принципы, являясь основой Закона «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» от 3 июня 1886 г., поддерживались определенной системой государственных гарантий: гласности и доступности сведений об условиях труда, контроля за установлением и исполнением достигнутых условий договора, а также санкциями за их нарушение, соблюдения установленного законом порядка изменения условий договора. Кроме того, названные правовые принципы становились отправными положениями для определения прав и обязанностей работников и работодателей.

Конкретное выражение права и обязанности субъектов трудовых отношений, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, приобрели в Законе от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», которым устанавливалась максимальная продолжительность рабочего времени совершеннолетних рабочих-мужчин. Накопленный опыт правового регулирования труда, а также нарастающая социальная напряженность, маргинализация и политизация рабочего социума предопределили быстрое вступление закона в силу, широкую сферу его распространения.

В отличие от ранних актов 1880-х гг., Закон от 2 июня 1897 г. имел проработанный понятийный аппарат. В нем впервые было дано определение рабочего времени, сформулированы правовые признаки этого института, обозначена сложная внутренняя структура рабочего времени и времени отдыха. Не ис-

пользуя современной терминологии, закон фактически подошел к пониманию видов времени отдыха, режимов рабочего времени (суммированного учета рабочего времени, сменной непрерывной работы), сокращенной продолжительности рабочего дня.

Несмотря на сохранение в прежней интерпретации принципа сочетания государственного и индивидуально-договорного регулирования и обеспечение гибкости законодательных норм за счет значительных прав министров, присутствий по фабричным и горно-заводским делам по корректировке закона, в нем была предпринята попытка формализовать, контролировать случаи отступления от императивных норм с целью ограничения произвола хозяина. Это отчетливо проявлялось в регулировании крайне амбивалентного вида работ – сверхурочных, наиболее распространенная форма которых (добровольные сверхурочные работы) предполагала приоритетную защиту прав рабочих, точный учет отработанного времени и гарантии обязательной оплаты сверхурочного труда. Хотя отсутствие законодательно закрепленной максимальной продолжительности сверхурочных работ, государственных гарантий их минимальной оплаты репрезентировало сохранявшиеся у власти представления о патриархальности трудовых отношений.

Установленные законом от 2 июня 1897 г. нормы продолжительности и распределения рабочего времени, будучи ориентированными на гармоничное сочетание интересов субъектов трудовых отношений, в целом соответствовали характеристикам рабочего дня, объективно установившимся на основе свободного договора. Такой поход не только ограничивал возможности закона, как средства, способствующего переходу к современным отношениям работников и работодателей, но и недостаточно учитывал представления о труде и рабочем времени, ожидания и восприятия значительного числа предпринимателей и рабочих.

Оставаясь традиционными в своей основе, эти представления определялись, с одной стороны, исторически характерными для российского труда традициями внеэкономической зависимости, коллективизма, минималистской трудовой этикой, с другой, расшатывались назревающей «революцией в ожиданиях». Восприятие рабочего времени выстраивалось под влиянием специфических темпоральных ощущений и свойств, унасле-

дованных от крестьянского труда, – дезорганизованности, рваного темпа работы, коррелированных с низкой трудовой дисциплиной. В силу устойчивости этих представлений рабочие вне конфликтных ситуаций относительно спокойно выдерживали продолжительный рабочий день, компенсируя его невысокой интенсивностью труда, выдвигаемое же ими требование регулирования (сокращения) рабочего времени, по сути, выражало стремление добиться минимально достойных условий труда и уровня жизни.

При всех недостатках правовых актов о рабочем времени, среди которых – отсутствие важных общих определений, затрудняющих реализацию законов, наличие большого количества подзаконных актов, ухудшающих положение работников, существование зало-

женных в самом законе легальных возможностей обойти императивные нормы, слабый надзор за исполнением и т.д., наиболее серьезными упущениями видятся пренебрежение тесной связью продолжительности рабочего дня с условиями и размером оплаты труда, отсутствие комплексного подхода к решению рабочего вопроса, в рамках которого законодательное регулирование рабочего времени могло бы стать отправным мероприятием. Сопровождая его активной деятельностью в области образования, здравоохранения, охраны труда, повышения трудовой мотивации работников и т.д., законодатель мог бы расширить регулятивный потенциал нормативно-правовых актов о рабочем времени, эффективно способствовать снижению напряженности и разрешению социальных конфликтов.

Раева Татьяна Витальевна – кандидат исторических наук, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). E-mail: 7901634@gmail.com.

Харитоновна Ольга Юрьевна – кандидат исторических наук, доцент кафедры средств массовой информации, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). E-mail: harit-olga@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 20 января 2014 г.

Bulletin of the South Ural State University
Series "Law"
2014, vol. 14, no. 2, pp. 27–31

SOCIAL AND CULTURAL CONTEXT OF LEGISLATIVE REGULATION OF WORKING TIME IN PRE-REVOLUTIONARY RUSSIA: EXPERIENCE OF POSTMODERNISM METHODS IN HISTORICAL AND LEGAL RESEARCH

T. V. Raeva, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation,
O. Y. Kharitonova, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article deals with the formation of labor legislation in the late XIX - early XX centuries. This problem is considered through the relationship of government and society, we have studied basic vectors of development of labor law in pre-revolutionary Russia. Labour relations are studied in historical and cultural context, taking into account the traditions and national identity.

Keywords: pre-revolutionary labor laws, labor law, labor relations, working time rules.

Tatiana Vitalievna Raeva – Candidate of Science (History), Associate Professor Labor and social Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: 7901634@gmail.com.

Olga Yurievna Kharitonova – Candidate of Science (History), Associate Professor of Media, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: harit-olga@yandex.ru.

Received 20 January 2014.