

Трибуна молодого ученого

УДК: 347.454

JEL: K12

*САВЕНКО Петр Николаевич*¹

¹ ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Ленинградский просп., 49, ГСП-3, г. Москва, 125993, Россия.
<https://orcid.org/0000-0002-0615-9480>

¹ Савенко Петр Николаевич, студент 4 курса Юридического факультета, Финансовый университет, Москва. E-mail: petr.savenko.2014@mail.ru

Научный руководитель: Рожнов Артемий Анатольевич, доктор юридических наук, профессор, профессор Департамента правового регулирования экономической деятельности Юридического факультета, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва.

**ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОЧИХ
В УСТАВЕ О ПРОМЫШЛЕННОМ ТРУДЕ 1913 ГОДА**

Аннотация

Предмет / тема: в статье приведен правовой анализ Устава о промышленном труде 1913 года с позиции защиты прав рабочих, проанализировано трудовое законодательство Российской Империи в 1910-х годах, рассмотрен исторический аспект становления отечественного трудового права, выявлены историко-правовые закономерности развития рассматриваемой отрасли права, охарактеризован договор трудового найма, а также определена общая эффективность Устава о промышленном труде 1913 года в области защиты прав рабочих.

Цель работы: провести сравнительный анализ трудового законодательства Российской Империи и некоторых западных стран, определить правовой статус рабочих в Российской Империи, а также проанализировать некоторые положения Устава о промышленном труде 1913 года с позиции современного права.

Методология: методами, которые используются в данной статье, являются обобщение, систематизация, анализ, аналогия, а также сравнительно-правовой метод.

Выводы: трудовое законодательство Российской Империи не отставало от законодательства стран Запада. Определено, что современный Трудовой кодекс во многом базируется на Уставе о промышленном труде 1913 года, а также что с позиции современного права многие нормы рассматриваемого закона были крайне актуальными для своего периода действия.

Ключевые слова: Устав о промышленном труде, трудовое право, трудовой найм, трудовой договор, фабричные инспекции.

Young scientist's tribune

¹ **Peter N. Savenko**, 4rd year student of the Faculty of Law at Financial University under the Government of the Russian Federation

E-mail: petr.savenko.2014@mail.ru

Research Supervisor: Artemy Rozhnov, Doctor of Law, Professor, Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activity of the Faculty of Law at Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow.

LEGAL ANALYSIS OF THE PROTECTION OF WORKERS RIGHTS IN THE INDUSTRIAL LABOR CHARTER OF 1913

Annotation

Subject/Topic: the article provides a legal analysis of the Industrial Labor Charter of 1913 from the standpoint of protecting workers' rights, analyzes the labor legislation of the Russian Empire in the 1910s, examines the historical aspect of the formation of domestic labor law, identifies historical and legal patterns of development of the branch of law under consideration, characterizes the employment contract, and also determines the overall effectiveness of the Industrial Labor Charter of 1913 in the field of workers' rights protection.

Goals/Objectives: to conduct a comparative analysis of the labor legislation of the Russian Empire and some Western countries, to determine the legal status of workers in the Russian Empire, as well as to analyze some provisions of the Charter on Industrial Labor of 1913 from the perspective of modern law.

Methodology: the methods used in this article are generalization, systematization, analysis, analogy, as well as the comparative legal method.

Conclusions: the labor legislation of the Russian Empire did not lag behind the legislation of Western countries, it was determined that the modern Labor Code is largely based on the Industrial Labor Charter of 1913, and also that from the standpoint of modern law, many norms of the law in question were extremely relevant for their period of validity.

Keywords: *Industrial labor*

Отмена крепостного права в Российской империи привела к стремительному росту численности рабочего класса, что обуславливало необходимость усовершенствования правового регулирования взаимоотношений рабочих и администрации, а также обеспечение защиты прав рабочих.

Вопрос правового регулирования трудовых отношений в Российской Империи остро стоял длительный промежуток времени. Ещё в 1835 году был издан первый полноценный нормативно-правовой акт, регламентирующий трудовые (фабричные) правоотношения – «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму».

В Положении был установлен порядок «отлучки» для работы на фабрике, обязанность владельца фабрики устанавливать факт легального пребывания рабочих на рабочем месте, порядок и работы работника на фабрике, порядок увольнения рабочих и т.д. [1].

Формирование четкого и последовательного фабричного законодательства началось к 1880-м годам, к окончанию промышленного переворота в Российской империи. В 1882 году был принят закон о запрете ночного труда детей. В 1897 году развитие фабричного законодательство шагнуло далеко вперед: рабочий день не мог длиться более 11,5 часов для мужчин и 10 часов для женщин, детей. Более того, устанавливался еженедельный выходной день, которым было воскресенье, и 14 государственных праздников [2]. В то время это соответствовало мировым трендам в сфере трудовых отношений. Во Франции продолжительность

рабочего времени составляла 12 часов, а в Германии, Бельгии и Соединенных Штатах Америки она вообще не регулировалась на законодательном уровне. Это позволяет говорить о высоком развитии фабричного законодательства в Российской империи к началу двадцатого века в мировом масштабе [3].

В 1913 году все фабрично-трудовые законы были инкорпорированы в единый нормативно-правовой акт, которым стал Устав о промышленном труде¹. Он закреплял порядок найма и увольнения работников, а также регулировал основные возможные проблемные аспекты между рабочими и работодателем. Основной проблемой данного нормативно-правового акта являлось регулирование узкой сферы правоотношений. В сфере осуществления железнодорожных перевозок применялся Устав путей сообщения в качестве регулятора трудовых отношений, а правила найма крестьян на осуществление сельских работ регулировались отдельным Положением о найме на сельские работы [4].

В.В. Громан утверждал, что необходимость принятия специализированных правовых актов для регулирования труда отдельных работников были продиктованы невозможностью полного применения общих положений о труде к некоторым квалификациям. Иными словами, осуществление «работ» государственным служащим должно регулироваться отдельно принятым актом [5]. В настоящее время в Российской Федерации мы можем видеть аналогичную ситуацию: Трудовой Кодекс Российской Федерации не распространяет свое действие на отдельные категории работников, такие как военнослужащие, гражданские служащие, работники органов внутренних дел и т.д.

Устав о промышленном труде 1913 года состоял из 4 разделов, 21 главы и 537 статей, регулирующих обширный круг правоотношений в сфере безопасных условий труда, женского и детского труда, взаимоотношений рабочих и владельцев фабрик, рабочего времени, дисциплинарных взысканиях, а также вопросы контроля за соблюдением трудового законодательства, подсудности трудовых споров и т.д. [6].

Анализируя Устав о промышленном труде, нельзя не отметить социальную направленность данного документа. Его действие продиктовано общественными настроениями Российской Империи. Нормативно-правовой акт являлся крайне актуальным с точки зрения защиты прав рабочих. Рассмотрим регулирование отдельных институтов трудового права в данном нормативно-правовом акте.

Устав о промышленном труде не закреплял трудовой договор как юридический факт, порождающий взаимоотношения. Анализ отдельных норм, в частности главы первой раздела второго данного нормативно-правового акта, может привести к разграничению содержащихся в договоре структурных элементов.

¹ Свод законов Российской Империи. Том XI. - СПб., 1914.

Сторонами трудовых правоотношений были работник и «управление», которое выступало непосредственно от лица и в интересах работодателя. Содержание трудового договора устанавливалось сторонами с учетом общих положений, закрепляемых Уставом о промышленном труде. После заключения договора работник получал расчетную книжку, в которой указывались условия найма работника, а также все выплаты по заработной плате. Кроме того, в ней содержались сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Записи в данной книжке уже представляли собой юридические факты и могли служить доказательствами в суде.

Таким образом, мы можем утверждать, что договор трудового найма представлял собой соглашение гражданско-правового характера с равенством сторон, их взаимными правами и обязанностями, а и представлял собой основу трудовой деятельности в тот период Отечественной истории.

Права рабочих были защищены и с точки зрения расторжения трудового договора: работодатель, согласно статье 52 Устава, был обязан предупреждать работника о прекращении правоотношений не менее чем за две недели. Данная мера поддержки являлась достаточно эффективной, поскольку работнику предоставлялась возможность найти подходящую вакансию для продолжения трудовой деятельности. Вместе с тем, нам представляется, что для добросовестных работников необходимо было установить дополнительные меры поддержки в виде вознаграждения со стороны управления предприятия в размере, достаточном для достойного существования в течение месяца или двух [7].

Обратим внимание на необходимость трехдневного прогула для основания применения мер дисциплинарного взыскания в качестве увольнения, содержание которого раскрыто в статье 106 Устава. Так, под прогулом в рассматриваемом акте понимается неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня. При этом в примечаниях к статье указаны уважительные причины, неявка по которым не может считаться прогулом. Это лишение рабочего свободы, пожар, разлив рек, болезнь и т.д.

Рассматривая институт заработной платы, необходимо сказать, что в 56 статье Устава содержалось положение об обязанности работодателя выплачивать заработную плату только в денежной форме. В случае нарушения данной обязанности работодатель нес уголовную ответственность. Административная ответственность наступала даже в том случае, если работник дал устное согласие на получение части заработной платы в натуральном объеме [8].

Данное решение было продиктовано властями под влиянием расстрела на Ленских приисках 1912 года, когда из-за выдачи заработной платы рабочим талонами началась стачка рабочих, вылившаяся в масштабные столкновения. Видя общественную напряженность, власть приняла оперативное решение по законодательному регулированию и

предупреждению подобных спорных ситуаций. Более того, после прецедента Государственный Совет создал специальную комиссию по расследованию обстоятельств произошедшего. На наш взгляд, такая реакция государственных органов свидетельствует о цели власти к уступкам и вместе тем соблюдению того баланса, при котором будут в равной мере учитываться интересы всех заинтересованных социальных групп.

Заработная плата должна была выплачиваться не менее двух раз в месяц. Данное право рабочего было защищено: в случае невыплаты заработной платы рабочий мог обратиться в суд для расторжения трудового договора и получения определенного вознаграждения, так называемой законной неустойки. При этом срок исковой давности для таких исков составлял всего один месяц, тогда как общегражданский срок исковой давности в то время был равен 10 годам. Данные положения закреплены в 55 статье Устава о промышленном труде [9].

Право рабочего на получение заработной платы в полном объеме было защищено 57 статьей Устава о промышленном труде. Запрещались любые изъятия денег в счет оплаты долгов рабочего, расходов на материально-техническое содержание помещения или иные издержки работодателя.

Устав о промышленном труде закреплял такое понятие, как рабочее время, в 194 статье. Рабочим временем, как и сейчас, считался промежуток времени, в течение которого работник был обязан не покидать определенное место работы и осуществлять непрерывно свою деятельность. Отмечая высокую защиту положения прав рабочего в начале двадцатого века, приведем еще один аргумент. Ночным временем считался промежуток времени с 21 часа 00 минут до 5 часов 00 минут. Общая его продолжительность составляла 8 часов, как и на сегодняшний день. Если работа производилась в ночное время даже частично, то продолжительность рабочего дня не могла составлять более десяти часов [10].

Сверхурочные работы были запрещены, кроме тех, необходимость выполнения которых была бы прямо прописана в договоре трудового найма, что отразилось в статье 200 Устава. На практике возникала ситуация, когда работник был вынужден соглашаться на неоплачиваемую и не учитываемую сверхурочную работу, поскольку в противном случае работодатель мог привлечь его к дисциплинарной ответственности за «дерзкое поведение», предусмотренное статьей 62 Устава о промышленном труде.

Эта правовая коллизия и породила ранее упомянутое злоупотребление правом со стороны работодателя. Неопределенность формулировки порождала ситуацию, когда законодатель со своей стороны принял все действия по защите и охране прав рабочих, но конкретные практические упущения со стороны властей привели к росту числа стачек и конфликтов между сторонами трудового найма. Да и противоборствующая власть в то

время уже не была единой, и рабочий вопрос не мог быть решен последовательно и целенаправленно, соблюдая интересы различных социальных групп – как во время правления Александра III.

Рассмотрим институт дисциплинарной и материальной ответственности рабочего. Статья 104 устанавливала закрытый список неправомерных действий, за совершение которых нарушитель был обязан понести денежное взыскание. Мы считаем, что законодатель не учел факт стремления предприятия применить штрафные санкции к работнику за совершение любого рода нарушений с целью увеличения извлечения чистой прибыли. Кроме того, нарушением прав рабочего являлась невозможность обжалования применения к рабочему штрафных санкций [11].

Работник имел право на возмещение вреда, если вследствие несчастного случая на производстве становился нетрудоспособным в течение трех дней и более. Исключение составляло правило, если работник умышленно причинил себе травмы в ходе производства или нарушал требования, предъявляемые к осуществлению работ.

Вместе с тем необходимо отметить основной недостаток Устава о промышленном труде, проявляющийся хотя и в выраженной, но недостаточной социальной направленности. Положения о запрете ночного труда для женщин и детей вместе с тем не содержали меры поддержки – отсутствовали отпуска по беременности, социальные пособия. Между тем практически во всех странах формирование трудового законодательства находилось на начальном этапе. Российская империя не отставала от мировых тенденций в области защиты прав пролетариата, напротив, поддерживала также и самую многочисленную и незащищенную социальную группу – крестьянство.

Рассматривая вопрос исполнения трудового законодательства, необходимо сказать, что для обеспечения его соблюдения Уставом о промышленном труде были предусмотрены фабричные инспекции. Кроме основных задач их целью было исследование причин все более активно разрастающихся забастовок и стачек, выявление и устранение точечных конфликтов между управлением и работниками. Власть стремилась создать стабильный общественный строй, стараясь учитывать интересы и работников, и работодателей. Мы считаем фабричные инспекции результативным способом предупреждения разногласий между сторонами.

Однако их результативность нельзя сравнивать с рациональностью расходов на их содержание. По данным В.П. Литвинова-Фалинского [12], только на годовую оплату жалований окружных, старших и фабричных инспекторов требовалось 1040360 рублей. Расходы на жалования были существенной, но не единственной статьей расходов. Этот факт резко контрастирует с практически полным отсутствием социальных пособий в Российской империи. Развитие российского рабочего законодательства в большинстве основывалось на британских и германских нормах права.

Виды трудовых договоров, запрет оплаты в натуральном виде, ночное время и иные положения, закрепленные Уставом о промышленном труде, до сих пор определены российским трудовым законодательством. Также о высокой степени эффективности трудового законодательства в Российской Империи свидетельствует тот факт, что Декрет «о восьмичасовом рабочем дне» был основан на нормах Устава о промышленном труде.

Мы можем предположить, что Российская империя, опережая трудовое законодательство западных стран, в течение нескольких десятилетий смогла бы осуществить защиту прав рабочих на более высоком уровне, чем большевики, без социальных потрясений.

Таким образом, в ходе данной научной работы мы проанализировали трудовое законодательство Российской Империи в 1910-х годах, рассмотрели исторический аспект становления отечественного трудового права, выявили историко-правовые закономерности развития рассматриваемой отрасли права, охарактеризовали договор трудового найма, а также определили общую эффективность Устава о промышленном труде 1913 года в области защиты прав рабочих.

Список источников:

1. Рожнов (2019) – Рожнов А.А. История государства и права России первой половины XIX века: учеб. Пособие. – М.: Юрлитинформ, 2019. -392 с.
2. Давидов (1986) – Давидов И. А. Промышленное законодательство России // Фабрично-заводская промышленность и торговля России. СПб., 1896.
3. Дементьев, Иващенко (1907) – Дементьев Е.М., Иващенко Н.И. Фабричное законодательство // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: в 86 т. (82 т. и 4 доп). – СПб., 1890-1907.
4. Демидов (2016) – Демидов Н.В. Развитие норм об увольнении по инициативе нанимателя в российском фабрично-заводском праве начала XX // Вестник Томского государственного университета. Право, №. 3 (21), 2016,с. 131-138.
5. Громан (1915) – Громан В.В. Вступление // Устав о промышленном труде. – СПб., 1915.
6. Рощин (2013) – Рощин Б.Е. Инкорпорация фабрично-трудового законодательства Российской империи (к 100-летию принятия Устава о промышленном труде) // Вестник КГУ. 2013. №3
7. Лунц (1909) - Лунц М.Г. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России. - М., 1909. - 384 с
8. Демченко (2004) - Демченко М.В. Из истории развития российского законодательства о квалификации и подготовке работников // Социально-политические науки, № 6, 2017, с. 53-57.
9. Назаров (2004) – Назаров М.А. Россия накануне революции и февраль 1917 года // Наш современник. 2004, № 2. С. 145-183.
10. Алексеева (2014) – Алексеева Л.В. Становление законодательства о труде работников лесозаготовительной отрасли в дореволюционный период // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право, № 3, 2014, с. 5-24.

11. Хохлов (1999) – Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб., 1999. - 196 с.

12. Литвинов-Фалинский (1904) – Литвинов-Фалинский В.П. // Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1904. С. 301 – 302.

References:

Rozhnov (2019) - Rozhnov A.A. History of the state and law of Russia in the first half of the XIX century: textbook. Manual. [Istoriya gosudarstva i prava Rossii pervoj poloviny XIX veka: ucheb. Posobie] - M.: Yurlitinform [Yurlitinform], 2019. -392 p.

Davidov (1886) - Davidov I. A. Industrial legislation of Russia [Promyshlennoe zakonodatel'stvo Rossii]// Factory industry and trade of Russia [Fabrichno-zavodskaya promyshlennost' i trgovlya Rossii]. St. Petersburg., 1886.

Dementiev, Ivashchenko (1907) - Dementiev E.M., Ivashchenko N.I. Factory legislation [Fabrichnoe zakonodatel'stvo] // Brockhaus and Efron Encyclopedic Dictionary [Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo]: in 86 t. (82 t. and 4 additional). - St. Petersburg, 1890-1907.

Demidov (2016) - Demidov N.V. Development of norms on dismissal at the initiative of the employer in the Russian factory law of the beginning of XX [Razvitie norm ob uvol'nenii po iniciative nanimatelya v rossijskom fabrichno-zavodskom prave nachala XX] // Bulletin of Tomsk State University [Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo]. The right, №. 3 (21), 2016, pp. 131-138.

Groman (1915) - Groman V.V. Introduction [Vstuplenie]// Charter on industrial labor[Ustav o promyshlennom trude]. - St. Petersburg, 1915.

Roshchin (2013) - Roshchin B.E. Incorporation of factory and labor legislation of the Russian Empire (to the 100th anniversary of the adoption of the Charter on Industrial Labor) [Inkorporaciya fabrichno-trudovogo zakonodatel'stva Rossijskoj imperii (k 100-letiyu prinyatiya Ustava o promyshlennom trude)]// Bulletin of KSU[Vestnik KGU]. 2013. No. 3.

Lunts (1909) - Lunts M.G. From the history of factory legislation, factory inspection and the labor movement in Russia[Iz istorii fabrichnogo zakonodatel'stva, fabrichnoj inspekcii i rabocheho dvizheniya v Rossii]. - M., 1909. - 384 p.

Demchenko (2004) - Demchenko M.V. From the history of the development of Russian legislation on the qualification and training of workers [Iz istorii razvitiya rossijskogo zakonodatel'stva o kvalifikacii i podgotovke rabotnikov] // Socio-political sciences [], No. 6, 2017, pp. 53-57.

Nazarov (2004) – Nazarov M.A. Russia on the eve of the Revolution and February 1917[Rossiya nakanune revolyucii i fevral' 1917 goda] // Our contemporary[Nash sovremennik]. 2004, No. 2. pp. 145-183.

Alekseeva (2014) – Alekseeva L.V. The formation of legislation on the labor of workers in the logging industry in the pre-revolutionary period [Stanovlenie zakonodatel'stva o trude rabotnikov lesozagotovitel'noj otrasli v dorevolucionnyj period] // Bulletin of St. Petersburg University. Right [Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo], No. 3, 2014, pp. 5-24.

Hohlov (1999) – Hohlov E. B. essays on the history of legal regulation of labor in Russia[Ocherki istorii pravovogo regulirovaniya truda v Rossii.]. St. Petersburg.

Litvinov-Format (1904) – Litvinov-Format V. P. // Factory legislation and factory inspection in Russia [Fabrichnoe zakonodatel'stvo i fabrichnaya inspekciya v Rossii]. SPb., 1904. P. 301 – 302.