

Т. В. Раева

ИСТОРИКО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА КОНЦЕПЦИИ «ДОСТОЙНОГО ТРУДА» В РОССИИ

T. V. Raeva

HISTORICAL AND LEGAL BASIS OF THE CONCEPT OF 'DECENT WORK' IN RUSSIA

В статье автор обращается к изучению исторического опыта правового регулирования наемного труда, выявляет устойчивые факторы, определяющие характер и содержание рабочего законодательства в Российской империи конца XIX — начала XX века. Среди таковых факторов названы статистические представления общества, патернализм, амбивалентное отношение к заимствованному европейскому опыту социокультурного развития и регулирования труда, иррациональное отношение к законам, незнание, неуважение законодательных норм, дуалистичность ментальных черт работников, противоречивое сочетание традиций и новаций в культуре и другие. Являясь имманентно присущими российской трудовой сфере, они оказывают влияние на реализацию современной концепции достойного труда.

Ключевые слова: достойный труд, трудовые права, исторический опыт правового регулирования труда.

The author refers to the study of the historical experience of legal regulation of hired labor and reveals stable factors that determine the nature and content of labor legislation in the Russian Empire in the late XIX — early XX century. Among these factors the author mentions representations of the society, paternalism, ambivalent attitude toward borrowed European experience and social and cultural development of labor regulation, irrational attitude to the law, ignorance, lack of respect of legislation, duality of mental traits of employees, contradictory combination of tradition, and innovation in culture and others. Being immanently inherent to the Russian labor sphere they have an impact on the implementation of the modern concept of decent work.

Keywords: decent work, labor rights, historical experience of legal regulation of labor.

Уровень понимания и развития социальных прав в настоящее время позволяет Международной организации труда (МОТ) формулировать высокие стандарты «достойного труда». Согласно этой концепции, достойным называется производительный труд, который является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижаящим достоинство человека [1]. По мнению МОТ, достойный труд способен стать основой для консенсуса бизнеса и наемных работников, гарантией надежной защиты трудовых прав и высокого качества жизни.

Возникновение подобной концепции является отражением преобладающего в мировой политике и общественном сознании антропологического подхода, который МОТ как глобалистская организация транслирует. Создаваемые в его

рамках универсалистские ценности выступают, в свою очередь, маркером цивилизованности государства. Отвечая на этот вызов, Федерация независимых профсоюзов России приняла в 2011 г. соответствующую программу [15]. Практическая реализация этого документа должна предусматривать глубокое научное изучение основного понятия, включая выработку количественно измеряемых критериев достойного труда, уяснение основных направлений законодательной политики, понимание обеспечительных механизмов ее функционирования. При этом необходимо учитывать исторический опыт правового регулирования труда в России, характерные особенности трудовой культуры населения, уровень развития демократического режима, включая способности субъектов наемного труда к взаимодействию и поиску компромиссов. Поэтому главным



условием успешной реализации концепции достойного труда в России видится ее адаптация, иначе она грозит остаться идеальным гуманистическим конструктом и популистским лозунгом власти. В этом смысле актуальным представляется обращение к научному осмыслению исторического опыта модернизации в России конца XIX — начала XX века, в ходе которой существенно изменились социально-экономические условия и была предпринята первая попытка законодательного регулирования трудовых отношений. Подобный историко-правовой анализ позволит выявить и оценить устойчивые факторы, влияющие на формирование трудового права и определяющие современное развитие идеи достойного труда в Российской Федерации.

Возникновение в России фабрично-заводского законодательства традиционно относят к пореформенному периоду и связывают с принятием Закона «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»¹. Более ранние акты первой половины XIX века [12; 13; 20] большинство исследователей не рассматривает в качестве этапа становления новой отрасли трудового права. Нормы этих законов не распространялись на всю сферу наемного труда, а некоторые и вовсе оказались мертвой буквой в силу существования крепостного права и отсутствия необходимых механизмов реализации и надзора за их исполнением. Принятие дореформенных актов зачастую не сопровождалось твердым убеждением власти в практической необходимости существования правовых регуляторов в сфере труда, не удовлетворяло интересы предпринимателей и не составляло значимого явления для работников, обнаруживая тем самым отсутствие жизненной потребности в законодательном регулировании трудовых отношений.

Эпоха Великих реформ, создавшая условия для развития вольнонаемного фабричного труда и запустившая механизмы российской модернизации, обусловила глубокие изменения в содержании трудовых взаимодействий, смену ценностных парадигм и поведенческих стратегий. В новом контексте появление фабричного законодательства соответствовало происходящим изменениям, целевым установкам и перцептивным ожиданиям исторических субъектов.

Существенное воздействие на характер и содержание нормативного про-

странства в области регулирования трудовых отношений оказывали властный и предпринимательский дискурсы. Редуцируя конкурирующие убеждения, взгляды представителей властных и предпринимательских кругов, можно обозначить существенные идеи, оказавшие влияние на нормотворчество.

Фабричные законы складывались в рамках имперского метарассказа, важное место в котором занимал концепт сильного государства. Представления о сильном государстве, обеспечивающем порядок, развитие и заботу о народном благе, приобрели особое значение в процессе догоняющей модернизации. Ее мобилизационный характер объективно усиливал роль централизованного государственного аппарата, на долю которого приходилось проведение политики протекционизма, создание и поддержка промышленного сектора, обеспечение стабильности финансовой системы, разрешение социальных противоречий в труде. Полагая это задачами государства, власть и предприниматели разделяли убеждение о том, что оно основная сила, гарантирующая успешное развитие и ответственная за его осуществление.

Этатистские представления, подкрепленные существовавшей в России монархической формой правления, превращали императора в единственного актора реформ. При этом исторически сложившиеся ограничители самодержавия, нехарактерные для европейских политических систем — народный бунт и дворянский заговор, обуславливали стремление государства найти опору, лавировать при реализации реформаторского курса, что объясняет незавершенность, половинчатость мероприятий в области регулирования трудовых отношений.

Являясь своеобразным ответом на геополитические угрозы, российская модернизация по существу предполагала активное заимствование у передовых стран новых технологий, культурных ценностей, правового регулирования, призванных укрепить военно-политический и экономический потенциал России. Однако критическое отношение власти и общества к капитализму, в котором виделась угроза национальной культуре и хрупкому социальному миру, существенно затрудняло усвоение нового опыта и формирование современных социальных взаимодействий, в т. ч. в труде. Преодоление чрезмерной эксплуатации, конфликтов в отношениях рабочих и промышленников, воспринимавшихся как естественные и неизбежные в этой



¹ См., напр., работы В. П. Литвинова-Фалинского, И. И. Шелымагина, А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой, В. Ф. Цитильского, Е. Б. Хохлова, В. И. Богдана, Л. В. Куприяновой и др.



несправедливой системе, мыслилось не через правовое урегулирование, создание системы государственных гарантий в труде, развитие рабочего представительства, а через уничтожение «наносного» капиталистического строя и возврат к патриархальным отношениям. Лишь часть либерально настроенного чиновничества и интеллигенции призывала к внедрению капиталистических форм, предлагая усилиями государства и предпринимателей предупреждать и ослаблять наиболее вредные его влияния на жизнь народа [2].

Отношение к капитализму ориентировало власть на частичное заимствование опыта капиталистического производства, что еще более усиливало «очаговый» характер российской индустриализации, объективно обусловленный исключительным масштабом территории, региональными различиями в условиях хозяйствования, полиэтничностью и поликонфессиональностью населения.

Решение стоящей перед государством задачи ускоренного индустриального развития при недостаточной его подкреплённости социокультурным и экономическим потенциалом обуславливало поиск адекватной мобилизационной и компенсаторной стратегии. В этом качестве выступал имманентно присущий российской традиции патернализм, который может рассматриваться как специфическая культурно-цивилизационная парадигма, характерная для отечественной модели занятости и мобилизации работников [14]. Патернализм мыслился властью как залог скорейшего достижения необходимых экономических результатов и эффективное средство смягчения противоречий капиталистического развития.

В трудовых отношениях патерналистская традиция предполагала неравноправие сторон, приоритет неформальных, личных взаимодействий над формальными, внеэкономическую зависимость. В этой модели государство и предприниматели, реализующие социальную роль патрона-благодетеля, концентрировали в своих руках всю полноту власти и обладали высшим правом на осуществление насилия и принуждения, рабочие, в обмен на подчинение и лояльность хозяину, получали его поддержку и защиту. При этом российское предпринимательство по отношению к власти занимало пассивную позицию, ожидая от него разнообразных мер поддержки, в пределах же собственных предприятий претендовало на роль полновластного хозяина. Несмотря на то что в пореформенное время

социальные отношения стали строиться на новых принципах, государство, предприниматели и рабочие в значительной степени продолжали действовать в рамках патерналистской модели, которая успешно адаптировалась к меняющимся условиям¹. Фабричное законодательство, выстраиваясь к системе патерналистских представлений, не способствовало складыванию современных механизмов регулирования труда, основанных на социальном партнерстве.

Осуществление модернизационного проекта в конце XIX — начале XX века, приведшее к усилению эксплуатации в труде, маргинализации значительной части населения и нарастающей социальной напряженности, актуализировало общие гуманистические идеи. Определенное воздействие на эти взгляды оказывала европейская теория социального государства, утверждающая необходимость проведения государством организованной социальной политики в целях предотвращения конфликтов, а также первый опыт международного регулирования труда в рамках Межгосударственной конференции по рабочему вопросу 1872 г., Международного социалистического конгресса 1889 г., Конференции по международной охране труда 1890 г. и т. д. [9, с. 252—253]. Однако отказ России от участия в названных конференциях и рекомендательный характер документов, принятых ими, ограничивали непосредственное воздействие этого опыта на национальное трудовое пространство. Тем не менее, активной российской общественностью и представителями власти эти убеждения и направления деятельности рассматривались как символ цивилизованности и высокого культурного уровня государства [8], столь необходимые стране в условиях преодоления стереотипа об отсталости России.

Становление фабрично-заводского законодательства в сложном историческом контексте второй половины XIX — начала XX века в значительной степени обуславливалось особенностями российского правосознания, которые выступали в качестве фреймов, определяющих реформаторский потенциал общества и возможности реализации законов. Характерными чертами правосознания являлись иррациональное отношение к законам, потребность в их этической легитимации, незнание, неуважение законодательных норм, допущение их неисполнения и т. д. Все это, безусловно, снижало эффективность фабричных законов. Свойственные

¹ Аргументы приведенного тезиса см. [19].

же властному дискурсу представления о необходимом соответствии принимаемых норм уже существующим отношениям и возможности единожды, посредством хороших законов, устранить все недостатки препятствовали развитию перспективного видения трудовых проблем и реализации последовательных усилий в их преодолении. При этом велика была опасность «запаздывания» законодательства, что, в свою очередь, порождало бы неудовлетворение общества.

Свойственные периоду модернизации противоречивость позиций власти и предпринимательских кругов, относительно происходящих в трудовой сфере процессов, отсутствие согласованных представлений о существе рабочего вопроса и способах его разрешения, связанные с объективными трудностями взаимодействия традиционных «культурных кодов» и заимствованного западного опыта, усугублялись конкретно-историческими событиями конца 1870 — начала 1880-х гг. Продолжавшаяся в это время трансформация мануфактуры и связанных с ней трудовых отношений провоцировала накопление социальной напряженности, которая под влиянием экономического кризиса начала 1880-х гг., ряда неурожайных лет, негативных следствий Русско-турецкой войны 1877—1878 гг., снижения уровня жизни выплеснулась в виде рабочих волнений и стачек. Самым значимым событием в рабочем движении этого периода стала Морозовская стачка 1885 г., в ходе которой требования бастующих впервые приобрели общероссийское звучание и результативность.

Рабочие выступления актуализировали стремление к порядку и стабильности, в восстановлении которого фабрично-заводское законодательство должно было сыграть важнейшую роль. Традиционно правовое регулирование отношений, возникающих в сфере промышленного и ремесленного производства, относилось к т. XI Свода законов Российской империи, в котором помещались «Уставы общественного благоустройства», т. е. к области полицейского (публичного) права. В своем предназначении фабричное законодательство рассматривалось как совокупность норм, ориентированных на регулирование фабричного наемного труда с целью обеспечения порядка [22, с. 179]. Под давлением этой традиции гуманистические устремления отдельных государственных деятелей к достижению порядка через уничтожение причин недовольства рабочих [8], требующие серьезного и внимательного отношения властей,

владельцев и управляющих предприятия, скоро оказались потеснены полицейскими мерами, карательной политикой в рабочем вопросе, паллиативными по своей сути, но способными дать быстрый эффект. Борьба этих тенденций в полной мере проявилась в позициях министерства финансов и министерства внутренних дел в отношении принимаемых трудовых законов и деятельности фабричной инспекции [7].

В ходе догоняющей модернизации в России второй половины XIX — начала XX века промышленный прогресс страны, значительно опередив социокультурное развитие, обусловил тем самым процессы социальной инверсии и противоречивость изменений. Высокие темпы индустриализации привели к быстрому увеличению числа рабочих и превращению их в значимую и активную социальную группу, хотя в общей массе населения количество рабочих было относительно невелико и к началу XX века составляло примерно 14 млн человек (10% населения), из которых всего 3 млн — собственно фабрично-заводские рабочие [5]. Их социокультурный облик, жизненные стратегии, представления и ожидания выступали жестким контекстом, требующим учета и определяющим успех реализации государственных законодательных проектов в сфере труда.

Социокультурный облик российских рабочих складывался под влиянием переходного характера эпохи, особенностей процесса формирования их как самостоятельной группы. Решающее значение для него имели черты национального ментального пространства, несущей конструкцией которого можно считать оппозиционность, склонность к бинарным моделям, в которых мир делится на жесткие дихотомии [6]. Так, в характере рабочих покорность судьбе, сервилизм противоречиво «уживались» с внутренним достоинством, свободой, свехпокорность «сосуществовала» со свехбунтарством, выражавшемся в нецивилизованных формах социальных конфликтов, индифферентность с эмоциональной заряженностью действий и иррациональностью поведения [3]. Крайняя дуалистичность, негибкость характера рабочих усложняла их адаптацию в условиях модернизационного перехода и смены ценностных парадигм.

Особенности российской модернизации — ее «островной» характер, непоследовательность трансформационных усилий, стремление сохранить традиционные модели социальных взаимодей-





ствий — формировали качественно разнородный состав рабочих. При этом конкретные характеристики отдельных групп определялись степенью урбанизированности поселения, отдаленности его от центра страны, величиной, технической оснащенностью, ведомственной принадлежностью предприятия, уровнем образования, квалификации, имущественным положением рабочего и т. д. Культурная разнородность, характерная для рабочих, наглядно выражалась в облике и стиле жизни различных социальных групп внутри рабочего социума. Однако части рабочего класса не являлись самостоятельными обособленными группами, и границы между ними были весьма условны. Проницаемость этих границ и подвижность характеристик облика рабочих обуславливалась утратой относительной однородности мировоззрения. Его двойственный характер проявлялся в распространении в рабочей среде европеизированной одежды, стремлении к приобретению «модных» вещей, страсти к легкой наживе, соседствующих с общинно-уравнительным сознанием [17].

Под влиянием модернизационных изменений в России сложился новый социальный тип постоянных, квалифицированных рабочих, концентрировавшихся на крупных предприятиях в ведущих промышленных центрах страны. Это немногочисленная группа, отличавшаяся современным отношением к работе, сознательная, дисциплинированная, ориентированная на достижение высших результатов в труде, вполне адаптировалась к правилам капиталистического образа жизни.

Однако в составе рабочего социума второй половины XIX — начала XX века доминировали малоквалифицированные, низкооплачиваемые рабочие с традиционными установками сознания. Эти особенности определялись крестьянским происхождением значительной части российского пролетариата. Интенсивный приток мигрантов из деревни в промышленность приводил к окрестнянванию рабочих, создавая специфическую рабоче-крестьянскую субкультуру. Этим объясняется, в частности, невосприимчивость большинства рабочих к буржуазным ценностям, сохранение традиционных представлений, ориентированных на коллективизм и уравнительность. Зачастую вынужденно покидая деревню, оставляя свои семьи на родине и оказываясь в положении маргиналов, утративших привычные социальные связи, вчерашние крестьяне старались на новом месте вос-

производить общинный уклад с четкими и понятными им правилами организации, социальной защиты, устойчивыми нормами поведения [11].

Власть и предприниматели, стараясь смягчить последствия ускоренного модернизационного перехода, сознательно содействовали сохранению традиционных патерналистских моделей социальных взаимодействий, неотъемлемым элементом которых являлась неэкономическая зависимость российских рабочих от руководства предприятия [18]. Так, предоставляемое руководством рабочему бесплатное жилье, земельный надел, лес для порубки и иные меры материальной поддержки, действующие вне организованной системы страхования, выступали в качестве важнейшего инструмента принуждения к труду и рамочных стратегий поведения рабочих.

Однако интенсивность модернизационных трансформаций и нарастающий конфликт традиционной и современной ценностных парадигм, несмотря на все усилия по их адаптации, провоцировали разрушение прежних систем ценностей и рост социальной напряженности. Этот процесс сопровождался падением нравственности, распространением пьянства, хулиганства и преступности в рабочей среде. Повышенная криминогенность, пьянство пролетариата объяснялись его маргинальным статусом [21]. Кроме того, «молодость» рабочего социума (по данным переписи 1897 г., 74,7% рабочих-мужчин и 77,5% работниц были в возрасте от 15 до 39 лет [23, с. 173]), с присущими ей максимализмом, радикализмом и психологической неустойчивостью, способствовала распространению асоциальных явлений.

Деформация традиционных представлений и поведения значительной части рабочих содействовала формированию специфических черт их социокультурного облика, отличных от крестьянских. Среди них — нескрываемая неудовлетворенность своим положением; ослабление религиозных представлений и несоблюдение сложившихся в прошлом норм поведения; пренебрежение законом и неповиновение начальству; стремление изменить свое положение с помощью выступлений, направленных против предпринимателей и в какой-то мере против властей [4]. Эти черты характера рабочих обнаруживали первые признаки «революции в ожиданиях» («revolution of rising expectations»), понимаемой как состояние недовольства своим положением у низших слоев, резкое повышение уров-

ня социальных ожиданий и требований [16]. Переживаемое рабочими состояние порождало склонность к протестным действиям, в т. ч. по «незначительным» поводам, ограничивая тем самым возможности для мирного постепенного протекания процесса модернизационной перестройки и предъявляя к правительственной политике требования последовательности и строгой продуманности мер.

Важным фактором, сдерживающим негативную разрушительную активность и облегчавшим усвоение качеств современного рабочего, являлась грамотность. По данным переписи 1897 г., грамотность рабочих-мужчин (59,9%) вдвое превосходила грамотность всего мужского населения (29,3%), а грамотность рабочих (34,9%) — почти втрое грамотность всего женского населения России (13,1%) [21]. Однако при достаточно высоком уровне грамотности примерно около половины рабочих не умели ни читать, ни писать, а более половины грамотных имели лишь начальное образование. Правительственные же усилия по переходу к системе всеобщего доступного начального образования в дореволюционный период оказались не завершены.

В социокультурном облике российских рабочих, противоречиво соединяющем традиционные и современные черты, важное место занимали качества, определяющие их отношение к труду. В изучаемый период трудовая этика большинства рабочих не претерпела существенных изменений и оставалась минималистской, потребительской, характерной для традиционных обществ. В ее рамках рабочий трудился для удовлетворения скромных по своему составу потребностей семьи, не стремился к накоплению и весь свой доход потреблял. Коррелированная с православной моралью, традиционная трудовая этика обуславливала невысокое место труда в системе ценностей российского работника, в сравнении с европейским. Узкое место трудовой этики отечественного рабочего состояло, однако, не в том, что он в принципе не мог интенсивно работать, а в том, что работать в полную силу он считал необходимым не каждый день, а лишь в экстраординарных ситуациях, да и в эти минуты трудового энтузиазма он не мог трудиться качественно из-за недостатка квалификации, знаний, рачительности, предприимчивости и элементарной дисциплины [10].

Серьезным препятствием для формирования современной трудовой этики служил также недостаток развития инди-

видуализма у рабочих. Большинство их, в силу коллективистской природы, слабо реагировали на материальные и моральные стимулы, поэтому в «Правилах внутреннего распорядка» российских предприятий редко можно встретить раздел о поощрениях.

Переход к современному виду трудовой этики, поддержание трудовой мотивации, обеспечивающие рост производительности труда работников и увеличение дохода предпринимателей, зависели главным образом от целенаправленных усилий последних. Между тем социально-экономические условия на заводах, низкий уровень технической оснащенности, консервация патриархальных отношений, пренебрежительное отношение к рабочим объективно способствовали их незаинтересованности в добросовестном выполнении своих производственных обязанностей и, в конечном счете, приводили к определенной деградации трудовой морали. Традиционализм российских предпринимателей, несоответствие большинства из них требованиям идеальной буржуазной этики сохраняли рестрикционизм рабочих и принуждение в качестве основного фактора мотивации.

Таким образом, модернизационные процессы в России второй половины XIX — начала XX века обусловили потребность в появлении трудового законодательства. Оно складывалось в сложном социокультурном ландшафте, который определялся внутривнутриполитической конъюнктурой, властным и предпринимательским дискурсами, процессами социальной инверсии и адаптации. Проведенное исследование позволяет выявить ряд факторов, повлиявших на специфический характер и содержание нормотворческой практики в трудовой сфере. Представление о сильном государстве, его ответственности за порядок в стране, возможностях его поддержания обуславливали непоследовательность и половинчатость преобразований в области регулирования трудовых отношений, приоритет полицейских задач. Критическое отношение власти и предпринимателей к капитализму, приводившее к избирательному заимствованию западного опыта, способствовало «растягиванию» патерналистской модели взаимодействия в труде, ее адаптации к меняющимся условиям и требованиям производства. Отчасти смягчая модернизационный переход, она препятствовала складыванию современных механизмов регулирования трудовых отношений, формированию диалога общества и власти, приводя к противоречивому сочета-



нию традиционных и новых элементов, содержательно наполняющему трудовое законодательство. При этом особенности правосознания власти и общества в значительной степени ограничивали возможности и эффективность законодательного регулирования труда.

Складывающийся в условиях модернизации рабочий социум, в силу особенностей его формирования и целенаправленных усилий власти и предпринимателей, наследовал сущностные черты национального менталитета и крестьянского сознания, адаптируя их к происходящим изменениям. Частичная деформация традиционных представлений рабочих под влиянием их маргинального положения, нарастание «революции ожиданий» при ограниченности компенсационных мероприятий правительства приводили к прорывам традиции патер-

нализма и усилению напряженности в рабочей среде. Нарастающая социальная конфликтность, особенности трудовой этики работников, не соответствующие современной капиталистической морали, не получали адекватного разрешения в практике законодательного регулирования, провоцируя тем самым революционные потрясения.

Устойчивый характер приведенных факторов, их ментальная обусловленность требуют от современного законодателя, работодателей, объединений работников принимать во внимание этатистские и патерналистские представления общества, амбивалентное отношение к заимствованному европейскому опыту социокультурного развития и регулирования труда, незнание, неуважение законодательных норм, дуалистичность ментальных черт работников.

References

1. Baimurzina G.R. Realizatsiya kontseptsii Dostoinogo truda v Rossii: regional'nyi aspekt [na primere Respubliki Bashkortostan] Kand. Dis. (Ekonomicheskie nauki) [Implementation of the concept of Decent Labour in Russia: Regional Aspect on the Example of the Republic of Bashkortostan. Thesis of Cand. Sc. Law]. Moscow, 2011. 241 p.
2. Dement'ev E.M. Fabrika, chto ona daet naseleniyu i chto ona u nego берет [Factories, What They Give and What They Take]. Moscow. Tipografiya Tovarishchestva I. D. Sytina Publ., 1897. 256 p.
3. Kamynin V.D. Sotsiokul'turnyi oblik ural'skikh rabochikh kontsa XIX — nachala KhKh vv.: sovremennaya postanovka voprosa [Social and Cultural Outlook of Ural Workers in the End of XIX — the Beginning of the XX Centuries: Modern Statement of the Question]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 2 Gumanitarnye nauki*, 2010, No. 1 (72), p. 200-209.
4. Kir'yanov Yu.I. Mentalitet rabochikh Rossii na rubezhe XIX—XX vv [Mentality of Russian Workers at the Turn of the XIX—XX Centuries]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Redbook/kiryanov.pdf>.
5. Kir'yanov Yu.I. Rabochie v Rossii na rubezhe XIX—XX vekov [Russian Workers at the Turn of XIX—XX Centuries]. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/751/835/1231/ch4.pdf>.
6. Korobkov Yu.D. Sotsiokul'turnyi oblik rabochikh gornozavodskogo Urala, vtoraya polovina KhKh — nachalo XX vv. Dokt. Dis. (Istoricheskie nauki) [Social and Cultural Outlook of Ural Mining Workers in the Second Half of the XIX — the Beginning of the XX Centuries. Thesis of PhD History]. Chelyabinsk, 2003. 413 p.
7. Kupriyanova L.V. «Rabochii vopros» v Rossii vo vtoroi polovine XIX — nachale XX vv [Workers' Issue in Russia in the Second Half of the XIX — the Beginning of the XX Centuries]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm>.
8. Litvinov-Falinskii V.P. Fabrichnoe zakonodatel'stvo i fabrichnaya inspeksiya [Manufacturing Legislation and Manufacturing Inspection]. Moscow. Tipografiya A.S. Suvorina Publ., 1904. 372 p.
9. Lushnikov A.M. Nauka trudovogo prava Rossii: istoriko-pravovye ocherki v litsakh i sobyitiyakh [Science of Labour Law in Russia: Historical and Legal Overviews in Faces and Events]. Moscow. Prospekt Publ., 2003. 304 p.
10. Mironov B.N. «Poslal Bog rabotu, da otnyal chert okhotu»: trudovaya etika rossiiskikh rabochikh v poreformennoe vremya ['The God Has Sent the Labour, the Devil Has Taken the Desire to Work': Labour Ethics of Russian Workers in Revolutionary Time]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/mironov.pdf>.
11. Mikhailov N.V. Samoorganizatsiya trudovykh kolektivov i psikhologiya rossiiskikh rabochikh v nachale XX v [Selforganization of Labour Associations and the Psychology of Russian Workers in the Beginning of the XX Centuries]. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Redbook/mikhailov.pdf>.
12. Ob otnosheniyakh mezhdru khozyayevami fabrichnykh zavedenii i rabochimi lyud'mi, postupayushchimi na onye po naimu [vysochaishe utverzhdennoe mnenie Gossoveta ot 24.05.1835] [On relationships between the Owners of Manufacturing Institutions and Workers Hired by Them. Imperially Consolidated Opinion of the State



Council as of 24.05.1835]. *Polnoe sobranie zakonov*. URL: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php.

13. O vospreshchenii fabrikantam naznachat' v nochnye raboty maloletnikh meene 12 let [vysochaishe utverzhdennoe polozhenie Komiteta ministrov (zakon) ot 7.08.1845] [On Interdiction on the establishment of Night Shifts for Minors Under 12. Imperially Consolidated Opinion of the Ministry Committees as of 7.08.1845] *Polnoe sobranie zakonov*. URL: http://www.nlr.ru/e-res/law_r/search.php.

14. Pan'kin I.D. Sovremennye issledovateli o roli gosudarstva v provedenii promyshlennoi politiki v Rossii v pervoi polovine KhKh stoletiya [Modern Researchers on the Role of State and Carrying Out of Industrial Policy in Russia in the First Half of the XX Century]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*. URL: <http://www.lib.csu.ru/vch/238/012.pdf>.

15. Resolution of the VII Congress of the Federation of Independent Labour Unions in Russia as of 14.01.2011 Decent Labour is the Ground for the Human Prosperity and the Development of the Country. URL: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>.

16. Pushkareva I.M. O sotsial'noi differentsiatsii i sotsial'nykh ozhidaniyakh rabochikh Rossii v dorevolutsionnyi period [On social Differentiation and Social Expectations of Workers in Russia in Pre-Revolutionary Period]. *Rumyantsevskii muzei*. URL: <http://www.rummuseum.ru/kostroma/rabochie502.php>.

17. Sergeev A.V. Mentalitet rossiiskogo provintsial'nogo obshchestva na rubezhe XIX—XX vv. Kand. Dis. (Istoricheskie nauki) [Mentality of Russian Provincial Society on the Turn of XIX—XX Centuries. Thesis of Cand. Sc. History]. Izhevsk, 2007. 244 p.

18. Temnitskii A.L. Sotsial'nye i kul'turnye proyavleniya institutov neekonomicheskoi zavisimosti v sfere truda rossiiskikh rabochikh [Social and Cultural Manifestation of Institutions of Non-Economic Dependence in the Sphere of Labour of Russian Workers]. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/05/1214826885/jis2.1-3.pdf>.

19. Temnitskii A.L. Sotsiokul'turnye proyavleniya i proryvy traditsii paternalizma v trudovoi sfere rabochikh Rossii [Social and Cultural Manifestation and Break Through of Paternalism in Labour Sphere of Russian Workers]. URL: <http://www.rummuseum.ru/kostroma/rabochie507.php>.

20. Charter on Industrial, Manufacturing, and Factory Activity. *Svod zakonov Rossiiskoi imperii*. URL: <http://www.runivers.ru/bookreader/book388215/#page/1/mode/1up>.

21. Fel'dman M.A. Kul'turnye tsennosti rabochikh Rossii v pervye desyatiletiya XX veka [Cultural Values of Russian Workers in the First Decades of the XX Century]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 2007, No. 6, p. 111-124.

22. Vasil'ev D.A., Khokhlov E.B. Ocherki istorii pravovogo regulirovaniya truda v Rossii. Ch.1. Pravovoe regulirovanie truda v Rossiiskoi imperii [Overviews of the History of Legal Regulation of Labour in Russia. Part 1. Legal Regulation of Labour in the Russian Empire]. Saint Petersburg, 2000. 196 p.

23. Tsitul'skii V.F. Sotsial'no-partnerskoe regulirovanie trudovykh otnoshenii v Rossii (istoriya, teoriya, tendentsii razvitiya) [Social and Partner Regulation of Labour Relations in Russia (History, Theory, Tendencies of Development)]. Moscow. Russian Legal Academy of the Ministry of Justice of the Russian Federation, 2006. 429 p.

РАЕВА Татьяна Витальевна, канд. ист. наук, доцент кафедры «Трудовое и социальное право», Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, ул. Коммуны, 149, ауд. 304. E-mail: 7901634@gmail.com

RAEVA Tatiana Vitalyevna, Ph.D., Associate Professor of the Department of Labor and Social Law of South Ural State University (SUSU). Aud. 304, Bld.149, Commu Str., Chelyabinsk, 454080. E-mail: 7901634@gmail.com

For citation: **T. V. Raeva**. Historical and Legal Basis of the Concept of 'Decent Work' in Russia

Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 56—63.

