

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЫНКА ТРУДА В СПЕЦИАЛЬНЫХ ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ В КОНЦЕ XIX – НАЧАЛЕ XX ВЕКА

© 2017

Волков Вячеслав Викторович, кандидат философских наук, доцент,
старший преподаватель кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин
Военный институт (Железнодорожных войск и военных сообщений) Военной академии материально-технического обеспечения им. Генерала армии А.В. Хрулева (г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

Аннотация. В статье рассматривается юридический аспект найма рабочих в специальных отраслях промышленности России в конце XIX – начале XX века. Делается вывод о том, что принятые фабричные законы в основу взаимоотношений рабочих и предпринимателей положили начала договорного права со многими, однако, изъятиями, исключаящими равенство договаривающихся сторон. В отличие от западных стран, тенденция подчинения всех категорий трудящихся общему рабочему законодательству в России была выражена слабее. Общие фабричные законы первоначально касались лишь заведений, находящихся в ведении Министерства финансов. Железнодорожные, строительные, судоходные рабочие, рабочие военных предприятий так и остались вне подчинения Уставу о промышленности. В других государственных ведомствах существовала своя нормативно-правовая база регулирования отношений найма. Относительно в лучшую сторону условия найма и трудовой деятельности отличались в Морском и Военном ведомствах, в худшую – на предприятиях, подотчетных Министерству путей сообщения. Большой прогресс в развитии трудового законодательства сделало Горное ведомство. Оно ограничило заблаговременный наем, четко организовало наем артелей, запретило труд женщин и детей в ночное время, ограничило его восемью часами, установило прямую материальную ответственность завода за аккуратность подрядчика в уплате заработной платы рабочим, разрешило учреждение особых горнозаводских товариществ. В целом правовое обеспечение рынка труда в специальных отраслях промышленности России в конце XIX – начале XX века отличалось более продуманной организацией и лучшей социальной защитой рабочих, чем в основной промышленности России.

Ключевые слова: закон; рабочие; наем; фабричная инспекция; договор; специальные отрасли; правовое обеспечение; условия труда; завод; правовые акты; Россия; статья; ведомство; расчетная книжка; трудового законодательство; промышленность; рабочий день; артель; штраф; Устав о промышленности; Устав горный.

Издание и исполнение трудового законодательства является важнейшим элементом инфраструктуры капиталистического рынка труда. Без него невозможно регулировать занятость, избегать диспропорций в отношениях найма, стирать препятствия на пути перемещения труда из отрасли в отрасль, эффективно воспроизводить рабочую силу. Российское законодательство шло к этой цели долгим и трудным путем.

Вопросы становления рабочего законодательства зафиксированы в разнообразных источниках и получили достаточно широкое освещение в дореволюционной историографии как в общем [1–6], так и в регионально-отраслевом аспектах [7–19]. Советские ученые, к сожалению, крайне небольшое внимание уделили самому процессу найма на предприятиях России: его порядку, организации и характеру. В этой связи можно упомянуть лишь работу Э.Э. Крузе «Условия труда и быта рабочего класса в России в 1900–1914 гг.», в которой она подробно раскрыла общие условия заключения договора найма между предпринимателем и рабочим на предприятиях фабрично-заводской промышленности и правила внутреннего распорядка на них. Однако условия найма в других отраслях экономики России и других ведомствах были затронуты ею лишь в очень небольшой степени [20].

Общие фабричные законы первоначально касались лишь заведений, находящихся в ведении Министерства финансов. Рабочие железнодорожные, строительные, судоходные и некоторые другие так и остались вне подчинения Уставу о промышленности. В производствах, подотчетных другим государ-

ственным ведомствам, существовала своя нормативно-правовая база регулирования отношений найма.

Например, в начале XX века на речном транспорте относительно судовых рабочих действовало положение «О взаимных правах и обязанностях судохозяев или судопромышленников и бурлаков или судорабочих», составленное Главным управлением путей сообщения, утвержденное 31 декабря 1836 г. и вошедшее в Устав путей сообщения (издания 1857 г., отд. 8, ст. 315–357 [21, с. 27–30]) с некоторыми изменениями и дополнениями [8, с. 3].

В отличие от фабрично-заводского законодательства, расчетная книжка для судовых рабочих не полагалась, а только – судовая тетрадь для артелей, которых к началу XX века на судах уже не было. Поэтому матросам, кочегарам и рабочим выдавалась небольшая тетрадка без условий найма, рубрик и штемпеля. В таких «расчетных книжках» договор излагался от первого лица и по тексту напоминал присягу, а не договор о найме: «Мы, рабочие, обязуемся всегда быть трезвы, честны, вежливы, опрятны и не моложе 22 лет» [22, с. 48]. Даже заканчивался «договор» такими словами: «Обязуюсь исполнять сие свято и нерушимо, в чем и подписуюсь» [8, с. 7]. На непаровых судах у временных рабочих часто не было вообще никаких условий, имелся только листок, в который ставилась отметка о выдаче денег [23, с. 34].

Сроки найма в Уставе путей сообщения не оговаривались, что вело к произволу приказчиков, которые могли рассчитать рабочего до конца навигации по меньшему окладу. Отказаться от службы до конца навигации рабочий не мог, за исключением ситуации, связанной с тяжелой болезнью «удостоверенной

Начальством». Как правило, в условиях найма отсутствовало изложение сути и условий работы, не упоминалось ни о сменах, ни о рабочем дне. Вахта обыкновенно продолжалась 6 часов и повторялась два раза. Следовательно, рабочий день длился 12 часов, и это при отсутствии праздников и выходных, а также при обязательной вневахтенной работе. Судовые рабочие получали за службу не заработную плату, а «жалованье»: «условное» и «прослужа навигацию». Наиболее многочисленный персонал – матросы – получали от 14 до 17 руб. в месяц, кочегары – от 12 до 18 руб., масленщики – от 15 до 18 руб. С этих категорий удерживалось до конца навигации от 1 до 5 руб. Лоцманы на буксирных пароходах имели жалованье от 20 до 85 руб. в месяц, лоцманы на пассажирских пароходах – от 50 до 90 руб. С них удерживали от 10 до 20 руб. Большим недостатком при найме судорабочих было отсутствие точной классификации поводов и соответствующих размеров для штрафов [8, с. 4–27]. В «расчетных книжках» матросов и грузчиков диапазон причин штрафования был необычайно широк: неисполнение обязанностей, непослушание, пропажа груза, недостаточная преданность фирме. При этом все штрафные деньги шли всецело в пользу судовладельца. Поэтому в начале XX в. даже существовало мнение, что волжская судопромышленность живет штрафами рабочих. А если рабочий не выдерживал таких условий и пытался забрать свой паспорт через суд у судовладельца, то за «напрасное беспокойство» предпринимателя платил штраф в размере 50 рублей [22, с. 48].

Страхования судорабочих на случай смерти или увечья почти не было, правильное медицинское обслуживание было организовано только в Рыбинске [23, с. 35–36].

Тяжелые условия труда были и у матросов Балтийского торгового флота. Их служба вместе с перерывами на еду была равна 15,5–16 часам в сутки при неизбежных авралах. Жалованье на балтийских судах при скудном хозяйском столе было незначительным: рулевому – 18–20 руб., матросу – 12–13 руб., юнге – 6–8 руб. [24, с. 3]. По сравнению с Балтикой условия службы на Черноморском флоте были более привлекательными. Матросы несли вахту по английскому или старонемецкому образцу, с продуманной системой отдыха. Помещения были чистыми и просторными. Команды столовались сытно и в основном артельно «на своих харчах». Жалованье «на своих харчах» во внутреннем плавании составляло у рулевых 21–25 руб., у матросов – 18–20 руб., у юнг – 12–15 руб. При заграничном плавании заработок увеличивался на одну треть или наполовину [24, с. 2].

Относительно в лучшую сторону условия найма и трудовой деятельности отличались в различных государственных ведомствах: военном, морском, земледелия и государственных имуществ, путей сообщения. В данных ведомствах были достаточно урегулированы вопросы выплаты заработной платы (за исключением рабочих, нанятых через подрядчиков), обеспечения рабочими и жилыми помещениями, приема пищи, соблюдения правил и мер техники безопасности, страхования рабочих, врачебной помощи, образования и удовлетворения духовных потребностей [25, с. 363–387]. Продолжительность рабочего дня здесь в основном не превышала 10 часов,

уменьшаясь иногда до 8 часов или увеличиваясь до 12 часов. Например, в Морском ведомстве в 1905 г. произошел переход всех портов и заводов на 9-часовой рабочий день [26]. В Министерстве путей сообщения циркуляром № 7284 от 17 февраля 1905 г. действовавший с 1891 г. 10-часовой рабочий день в железнодорожных мастерских был заменен на 9-часовой, а в субботы и предпраздничные дни – на 7-часовой. Причем в предпраздничные дни за 7 часов работы платили, как за 9-часовую работу [7, с. 215–216].

В Военном ведомстве, несмотря на поставленную военным министром задачу по переходу на 8-часовой рабочий день (приказ № 356 от 1901 г.), в разных управлениях и службах складывалась своя ситуация: на предприятиях Главного артиллерийского управления везде по приказу по артиллерии № 64 1905 года был установлен девятичасовой рабочий день для мастеровых и рабочих (в вечернюю смену – 8 часов), для сторожей, часовых и ездовых – двенадцатичасовой [27, с. 26]; в мастерских Интендантского управления количество рабочих часов колебалось от 10 до 11,5 часов; на строительных работах Инженерного управления продолжительность рабочего дня колебалась от 9 до 13,5 часов [25, с. 362–362 об.].

В 1891 г. вышло Положение о вольнонаемных мастеровых и рабочих в технических артиллерийских заведениях, которое было отредактировано Военным советом 12 января и 3 февраля 1906 г. и высочайше утверждено 10 февраля 1906 г. [28]. К нему прилагались Правила о найме мастеровых и рабочих в технических артиллерийских заведениях, введенные в действие приказом по артиллерии № 182 от 1900 г. [27, с. 21–39].

Согласно этим документам в мастеровые и рабочие технических артиллерийских заведений могли быть нанимаемы исключительно русские подданные всех сословий обоюбого пола, кроме евреев, не служивших в войсках. Нанимаемые должны были быть не моложе 15 лет и не старше 50 лет (с некоторыми исключениями), годные по здоровью и квалификации, а мастеровые помимо всего прочего – прошедшие специальное испытание. Наймом мастеровых и рабочих занимались командированные офицеры или классные чиновники через выдачу задатка и изъятие паспортов.

Мастеровые и рабочие, нанятые на срок, так же, как и в других отраслях, самовольно покидать предприятие не имели права. Работники же, нанимавшиеся не на срок, могли оставить заведение по собственному желанию, предупредив начальство за 2 недели, а исполняющие валовые и вспомогательные работы – накануне дня убытия. В свою очередь, всех мастеровых и рабочих могли уволить без предупреждения за неявку на работу без уважительных причин более 3 дней сряду и более 6 дней в месяц, за ослушание, дерзость и грубость против начальства, за буйство, драку, дурное поведение, угрозу имуществу и личной безопасности кого-либо на предприятии, за умышленное сокрытие заразной болезни, за умышленную трату и порчу казенного имущества, за производство частных работ, за неоднократные самовольные отлучки и явку в нетрезвом виде, за поддел-

ку и передачу другому лицу своей марки, за серьезное нарушение порядка.

Работники заведений могли пользоваться ежегодным отпуском без содержания, но с залогом полумесячной зарплаты на срок не свыше 6 недель. Рабочие, прослужившие непрерывно в одном и том же заведении более 3 лет, раз в 3 года приобретали право на месячный отпуск с сохранением половины условленной поденной платы.

В случае болезни или получения травмы мастеровым и рабочим предоставлялось право на бесплатную медицинскую помощь и лечение в больнице с довольствием от казны в течение 2 месяцев, а членам их семей – бесплатное посещение врача.

В Положении и Правилах мы находим причудливое сочетание различных принципов организации труда: круговой поруки рабочих за материальный ущерб предприятию; жесткой ответственности мастеров и подмастерьев за поборы рабочих и мастеровых; дополнительных выплат рабочим по болезни по усмотрению начальства; поощрения бесплатной взаимопомощи рабочих при их совместной работе; поощрения доноительства о неблагоприятных действиях товарищей; обеспечения казенными жилыми помещениями нужных предприятиям рабочих специалистов.

Согласно Циркуляру Управления казенных железных дорог № 10416 от 12/17 апреля 1891 г. [7, с. 241–251] для поступления в казенные железнодорожные мастерские каждый рабочий был обязан «предъявить в контору мастерских свой вид на жительство, подвергнуться испытанию в своем мастерстве и освидетельствованию железнодорожным врачом». После этого ему в течение 7 дней бесплатно выдавалась рабочая книжка установленной формы, которую при увольнении отбирали. В случае проживания рабочего в помещениях железной дороги вид на жительство сдавался на хранение в контору мастерских.

На работу не принимались лица, не имеющие установленных видов на жительство, малолетние в возрасте до 15 лет, несовершеннолетние до 21 года, не имеющие согласия от родителей или отдельного вида, а также лица, «страдающие прилипчивыми болезнями».

По своему желанию из мастерских мог уволиться любой рабочий, но предварительно сообщив об этом за 2 недели своему мастеру. В противном случае рабочий терял свой двухнедельный заработок. Точно так же, при увольнении начальством мастерских рабочего не за проступки, он должен был предупредиться об этом за 2 недели, а если он увольнялся ранее этого срока, то получал за 2 недели вознаграждение в размере поденной оплаты.

«Всякий рабочий, прослуживший не менее одного года», при увольнении со службы мог получить бесплатный билет III класса на проезд до любой станции своей железной дороги. Рабочий, прослуживший более года, приобретал право на получение один раз в год бесплатных прямых и обратных билетов для себя, жены и детей. Если же такие рабочие отличились «особым усердием и хорошим поведением», то могли зачисляться в число штатных рабочих, которые пользовались правами служащих железной дороги и могли увольняться только в крайних случа-

ях после нештатных рабочих по старшинству лет службы, начиная с младших.

Отпуск могли получить только штатные рабочие, причем с сохранением заработка. Остальные рабочие убывали в отпуск только «в особо уважительных случаях», без содержания, но с получением бесплатных билетов.

Банями, помещениями для столовых рабочие пользовались бесплатно. С разрешения Начальника дороги они имели право создавать при мастерских потребительные товарищества или присоединяться к потребительным товариществам служащих железной дороги.

Для поддержания порядка в мастерских на рабочих, «независимо от наказания по закону», могли налагаться денежные взыскания по распоряжению начальника мастерских: за неисправную работу, за прогул и нарушение порядка. При этом общая сумма взысканий не могла превышать трети причитающегося рабочему заработка. Все взысканные с рабочих суммы поступали «на составление особого капитала», расходуемого в пенсионных и сберегательно-вспомогательных кассах.

Надо отдать должное Министру путей сообщения, который обращал внимание не только на материальную сторону отношений найма в ведомстве, но и на их культурную составляющую. Так, в своем Циркуляре № 7284 от 17 февраля 1905 года он предложил начальникам дорог «воспретить во всех случаях обращение к мастеровым и рабочим на «ты»», а также «строго взыскивать с виновных за подтвердившиеся заявления о грубом обращении с мастеровыми и рабочими со стороны врачей и персонала администрации мастерских» [7, с. 221].

Отдельно следует рассмотреть и общее положение горных и горнозаводских рабочих.

Долгое время горное трудовое законодательство развивалось совершенно независимо от общероссийского.

На казенные горные заводы мастеровые и рабочие поступали на основании Положения о горнозаводском населении казенных горных заводов ведомства министра финансов от 8 марта 1861 г. [29]. Согласно ему договоры по найму могли быть заключаемы на срок не более 3 лет. Об отказе возобновить договор мастеровые уведомляли заводоуправления за три месяца до окончания срока договора, а прочие рабочие – за один месяц. Такие предупреждения должны были делаться и заводоуправления. Мастеровые и рабочие могли наниматься артелями, а сельские работники – поодиночке, артелями и подрядом. Заработную плату мастеровые и рабочие могли получать или в виде жалованья, или в виде задельной платы по условию. Каждому мастеровому и рабочему выдавалась книжка, в которую вносились: «имя рабочего, лета его, работа, для которой он нанят, срок и условия найма ... выдачи жалованья или задельной платы, произведенные из них вычеты». Эта книжка являлась также видом на жительство внутри заводского округа. Положение предусматривало, что горное начальство должно было составлять для каждого завода и рудника отдельные правила и коренные условия, в которых записывались разряды, условия найма, правила для женщин и детей, отношение мастеровых и рабочих к надзирателям и мастерам,

время и продолжение работ, порядок подчиненности, порядок расчета, порядок разбирательства споров и пр. Положение предписывало обязательное создание горнозаводских товариществ. Дети моложе 12 лет на работы вообще не принимались, с 12 до 18 лет – принимались, но с согласия родителей. Причем, если они были моложе 15 лет, то их брали только на работу на срок не более 8 часов в сутки и только днем и на поверхности.

4 июня 1862 г. было высочайше утверждено мнение Государственного совета «О порядке поступления свободных людей в заводские работы и службу на частных горных заводах и рудниках, по добровольным условиям с заводоуправлениями» [30]. Оно в целом повторяло правила для казенных горных заводов, но устанавливало некоторые отличия. На частных предприятиях мастеровые и рабочие могли наниматься не только артелями, но и в составе общества, а также принимать на себя работы подрядом. Детей младше 12 лет нельзя было принимать только на рудничные и плавильные работы. Горнозаводские товарищества здесь могли создаваться только по взаимному соглашению сторон. При отсутствии товарищества заводские больницы содержались за счет владельца с предоставлением ему права взимания платы с больных.

Таким образом, правила для казенных горных заводов и главные основания для поступления на частные заводы являлись по сравнению с правовым регулированием трудовых отношений остальной промышленности того времени большим шагом вперед. Однако к концу века их решили привести в соответствие с общим трудовым законодательством.

Законом от 9 марта 1892 г. «О надзоре за благоустройством и порядком на частных горных заводах и промыслах и о найме рабочих на эти заводы и промыслы» правила о найме рабочих, установленные в предшествующее десятилетие для фабрично-заводской промышленности, были распространены также на частные горные промыслы (кроме золотых приисков) с организацией надзора со стороны присутствий по горнозаводским делам [31]. В результате в ряде случаев это привело к сокращению продолжительности рабочего дня, к сокращенному рабочему дню в предвыходные и предпраздничные дни. По обоюдному согласию заводоладельцев и рабочих разрешалось создавать горнозаводские товарищества с целью разбора конфликтов между рабочими, попечения больных рабочих, призрения вдов и сирот, распространения нравственности.

В связи с этим в 1892 году в Свод учреждений и уставов горных была введена статья 647, в которой прямо указывалось, что рабочие на частных горных заводах и промыслах должны быть нанимаемы на основании статей 86–121 и 128–155 Устава о промышленности лишь с некоторыми изменениями и дополнениями [32, с. 62]. Через 10 лет примерно такое же решение было принято и по отношению к казенной горной промышленности. 11 марта 1902 г. вышло Высочайше утвержденное мнение Государственного совета «Об изменении правил о порядке поступления бывших горнозаводских людей в работы на казенных горных заводах и о горнозаводских

товариществах», в котором устанавливалось, что наем рабочих на казенных горных заводах и промыслах подчиняется действию правил, изложенных в статьях 86–121 и 128–151 Устава о промышленности, статьях 648–658 Устава горного (изд. 1893 г.) и статьи 3 с примечаниями, приложения к статье 821¹ того же устава (по Прод. 1895 г.) [33].

20 февраля 1895 г. появился закон «О найме рабочих на частные золотые и платиновые промыслы» [34]. Хотя по нему предписывалось определять продолжительность рабочего дня по свободному соглашению сторон, но уже возникли ограничения по работам в праздничные дни. Требовалось освобождать рабочих от работ в зимнее время (с 1 октября по 1 апреля) не только по воскресеньям, но и в течение 23 других праздничных дней. В летний период рабочим предоставлялось по два свободных дня в месяц. Жилищные условия, пищевое довольствие и врачебная помощь регулировались горнозаводскими присутствиями. Партионные расправы были ликвидированы.

Каковы же были особенности горного законодательства в сфере трудовых отношений?

Во-первых, пытаясь пресечь порочную практику заблаговременного найма в горном деле, законодатель, хоть и робко, но оградились интересы рабочих тем, что воспретил в ст. 649 заключение таких наемных условий, «исполнение коих должно начаться через год и более после их заключения».

Во-вторых, исходя из того, что в горном промысле артельные работы получили гораздо большее распространение, чем в фабрично-заводской промышленности, то в отличие от Устава о промышленности, который лишь предоставлял губернским по фабричным делам присутствиям (ст. 52) право вырабатывать правила о найме артелей, в Уставе горном на этот счет были совершенно определенные указания (ст. 651–652): «651. При сдаче работ артели рабочих, договор о сем должен быть заключен письменно, с поименованием в нем всех членов артели, артельного старосты, оснований взаимного расчета членов артели и условий найма; о всяком изменении в личном составе артели, а равно о смене старосты должно быть доводимо до сведения заводской или промысловой конторы. 652. Выдача расчетной книжки рабочим обязательна. Рабочим, работающим артелью (ст. 651), выдается одна, общая на всю артель, расчетная книжка».

В-третьих, труд малолетних рабочих и женщин Уставом горным регламентировался в более резкой и определенной форме, чем Уставом о промышленности. В статье 655 указывалось, что малолетние должны работать не более 8 часов. Они же и женщины не допускались к ночным работам.

В-четвертых, во избежание ухода от ответственности подрядчиков по отношению к рабочим в Устав горный была введена статья 657, которая требовала от подрядчиков исполнения законов о найме и вместе с тем устанавливала прямую материальную ответственность завода за аккуратность подрядчика в уплате заработка рабочим.

В-пятых, существенной особенностью Устава горного явилась статья 659, которая разрешала –

правда, лишь с обоюдного согласия заводладельца и рабочих – учреждение особых горнозаводских товариществ.

В-шестых, к сожалению, согласно Закону от 11 марта 1902 г. «рабочие, занимающиеся при казенных горных заводах и промыслах рубкою дров, выжиганием угля, сплавом караванов и перевозками разного рода», нанимались «на основании общих гражданских законов, поодиночке или артелями» и могли принимать на себя эти работы подрядом, что ухудшало их положение и создавало условия для кабальной эксплуатации подрядчиками [33].

Таким образом, к началу XX века личный наем в России приобрел достаточно разработанный правовой статус, который выражался как в специальных, так и в общих законах. В целом фабричное законодательство развивалось в сторону основ правового государства в сфере трудовых отношений. Однако буржуазное начало в русских законах соседствовало с патриархальными, охранительными и сословными положениями. Это проявлялось в различных формах зависимости рабочих, в кабальных и полукабальных условиях труда и найма, которые продолжали существовать в российской промышленности. В отличие от западных стран, тенденция подчинения всех категорий трудящихся общему рабочему законодательству в России была выражена слабее. Относительно в лучшую сторону условия найма и трудовой деятельности отличались в Морском и Военном ведомствах, в худшую – на предприятия подотчетных Министерству путей сообщения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Микулин А.А. Фабричная инспекция в России. 1882–1906. Киев, 1906.
2. Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. Материалы для истории русского рабочего вопроса и фабричного законодательства. СПб., 1907.
3. Фабричный быт Московской губернии. Отчет за 1882–1883 гг. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа И.И. Янжула. СПб., 1884.
4. Наблюдения и соображения В.П. Безобразова относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции. СПб.
5. Быков А.Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909.
6. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1900.
7. Раабен В.А. Сборник правительственных распоряжений, относящихся до службы подвижного состава и тяги железных дорог, со времени образования Министерства путей сообщ. по 1 января 1914 года (С указателями алфавитным и хронологическим доведенными до 1 мая 1915 года). Пг., 1915.
8. Никитин А.Ф. Условия найма судорабочих на Волге (по расчетным книжкам). СПб., 1902.
9. Опацкий А.Н. Фабрично-заводская промышленность Харьковской губернии и положение рабочих. Харьков, 1912.
10. Бернштейн-Коган С. Численность, состав и положение петербургских рабочих. Опыт статистического исследования // Труды студентов экономи-

ческого отделения С.-Петербургского политехнического института императора Петра Великого. СПб., 1910. № 4.

11. Тюрин С.П. Труд и заработная плата в фабрично-заводской промышленности // Труды комиссии по изучению современной дороговизны. М., 1915. Выпуск III. С. 211–240.
12. Португалов В. Работа в рудниках или гигиена горнорабочих рудокопов // Архив судебной медицины и общественной гигиены, издаваемый Медицинским Департаментом. 1870. Книга 4. С. 70.
13. Танский Ю.В. О переутомлении железнодорожных служащих. СПб., 1902.
14. Трегубов С. Опыт изучения в санитарном отношении быта железнодорожных служащих в пределах Курско-Харьково-Севастопольской железной дороги. СПб., 1904.
15. Шестаков П.М. Рабочие на мануфактуре Т-ва «Эмиль Циндель» в Москве. Статистическое исследование. М., 1900.
16. Озеров И.Х. Горные заводы Урала. М., 1910.
17. Рашевский Н.Н. О положении рабочих на сахарных заводах. Киев, 1907.
18. Сулима К.П. Свеклосахарное производство в санитарном отношении: дис. на степень доктора медицины. СПб., 1892.
19. Слуховский И. Муниципальные вопросы. II. Безработные в Москве // Русская мысль. 1908. № 10. Октябрь. Отд. II. С. 192–200.
20. Крузе Э.Э. Условия труда и быта рабочего класса в России в 1900–1914 гг. Л.: Наука, 1981. 143 с.
21. Свод законов Российской империи: В 16 томах. СПб., 1900. Т. XII. Часть I. С. 27–30.
22. Канель В.Я. Судорабочие и судовладельцы. М., 1906. С. 48.
23. Десятков А. Очерк санитарно-экономического положения рабочих на пароходах бассейна р. Волги // Промышленность и здоровье. Вестник фабричного законодательства и профессиональной гигиены. 1903. Книга 9. Сентябрь.
24. Житье-бытье матроса. СПб., 1906.
25. Труды Высочайше учрежденной комиссии по улучшению быта рабочих Военного ведомства. СПб., 1905.
26. Условия с рабочими на штучные работы в 1915 и 1916 гг. на Меднолитейном, котельном, арматурном и механическом заводе «Л. Бейер» // Центральный государственный исторический архив Санкт-Петербурга, ф. 1304, оп. 1, д. 3910, л. 59–60.
27. Правила о найме мастеровых и рабочих в технических артиллерийских заведениях, ст. 11 // Положение о вольнонаемных и правила о найме в технических артиллерийских заведениях. Сергиев Посад, 1916.
28. Полное собрание законов Российской империи (далее – ПСЗ РИ). Собр. 3-е. Т. XXVI. № 27385.
29. ПСЗ РИ. Собр. 2-е. Т. XXXVI. Отд. I. № 36719.
30. ПСЗ РИ. Собр. 2-е. Т. XXXVII. Отд. I. № 38339.
31. ПСЗ РИ. Собр. 3-е. Т. XII. № 8402.
32. Свод законов Российской империи: В 16 т. СПб., 1912. Т. VII.
33. ПСЗ РИ. Собр. 3-е. Т. XXII. Отд. I. № 21186.
34. ПСЗ РИ. Собр. 3-е. Т. XV. № 11391.

**LEGAL MAINTENANCE OF LABOUR MARKET IN SPECIAL SECTORS OF RUSSIA'S
INDUSTRY IN THE LATE XIX – EARLY XX CENTURIES**

© 2017

Volkov Vyacheslav Victorovich, candidate of philosophical sciences, associate professor,
senior lecturer of Humanities and Social Sciences Department
*Military-Transport Institute (Railroad Troops) of Military Academy of Logistics
named after Army General A.V. Khrulev (Saint Petersburg, Russian Federation)*

Abstract. The paper examines a legal aspect of the hiring of workers in special sectors of Russia's industry in the late XIX – early XX centuries. The conclusion is that the adopted factory laws put some grounds of contract law in the framework of mutual relations of workers and employers, with many exemptions, however, which excluded the equality of the contracting parties. Unlike Western countries the trend subordination of all categories of workers to general labour legislation was less in Russia. General factory laws originally concerned only enterprises of Ministry of Finance. Railway, construction, shipping workers, workers of military enterprises remained outside the subordination of the Charter of the industry. In other government departments there was its own legal framework regulating the employment relationship. Employment and work conditions were better in the Navy and worse in enterprises of the Ministry of Railways. The Mining department made big progress in the development of labor legislation. It limited the advance recruitment, hired well-organized cooperatives, banned the labor of women and children at night, limited a working day to eight hours, established direct material plant responsible for the accuracy of the contractor in the payment of workers' wages, allowed the establishment of special mining and metallurgical associations (partnerships). In general the legal maintenance of labour market in special sectors of Russian industry in the late XIX – early XX centuries was more organized and had better workers' social protection than the main industry of Russia.

Keywords: law; workers; hiring; factory inspection; contract; special sectors; legal support; working conditions; factory; legal acts; Russia; article; department; paybook; labor legislation; industry; working day; cooperative society; fine; Charter of industry; mining Charter.

УДК 94(47).084.8

К ВОПРОСУ О СТАНОВЛЕНИИ ТРАМВАЙНОГО ДВИЖЕНИЯ В Г. УЛЬЯНОВСКЕ

© 2017

Горшенин Александр Владимирович, старший преподаватель кафедры гуманитарных дисциплин
Медицинский университет «Реавиз» (г. Самара, Российская Федерация)

Аннотация. В статье рассматривается процесс становления общественного транспорта Ульяновска. Особое внимание уделено проектам строительства трамвая, которые существовали в дореволюционный период, а также приведены условия их реализации и планы воплощения. Устанавливается связь между административным статусом города и развитием в нём общественного транспорта. Когда в 1920-е годы Ульяновск лишился статуса губернского центра, то надолго были отложены попытки организовать в городе линию электротранспорта. Только в годы Великой Отечественной войны, когда Ульяновск стал центром вновь образованной области, власти решились на создание в городе трамвая. Рассматривая этапы становления трамвайного транспорта, делаются попытки определить причины, которые приводили к задержке строительных работ. Основными из них явились следующие: недостаточное финансирование, затянувшееся оформление всей необходимой документации, отсутствие в городе соответствующей материально-технической базы и квалифицированных работников. В данной публикации изучаются мероприятия, которые проводились для устранения названных проблем.

Источниковой базой исследования послужили неопубликованные документы из фондов федеральных и региональных архивов – Государственного архива Российской Федерации, Российского государственного архива экономики, филиала Российского государственного архива научно-технической документации, Государственного архива Ульяновской области, Государственного архива новейшей истории Ульяновской области. Также в публикации используются материалы местной периодической печати рассматриваемых лет – областной газеты «Ульяновская правда».

Ключевые слова: городской транспорт; общественный транспорт; электрический транспорт; трамвай; городское хозяйство; коммунальное хозяйство; уличное движение; Ульяновск; Симбирск; экономика; история; региональная история; история повседневности; Великая Отечественная война; послевоенный период.

Через призму развития общественного транспорта можно проследить важнейшие стороны социально-экономического развития региона. В ходе урбанизационных процессов 1930-х гг., связанных с индустриализацией, происходит расширение городов, в связи с чем значительно возрастает роль внутригородского транспорта, обеспечивающего взаимодействие различных компонентов городского хозяйства и объединяющего их в единую систему.

Историографию указанной проблемы следует разделить на два периода: советский и постсоветский. Для исследований советской эпохи характерным является минимальный интерес к теме истории общественного транспорта и практически полное отсутствие специальных исследований. В основном данные вопросы изучались в контексте жилищно-коммунального хозяйства в изданиях общего характера [1]. В постсоветский период появляются рабо-