

DOI: 10.17803/1729-5920.2025.226.9.033-043

**Н. В. Демидов**Томский государственный университет  
систем управления и радиоэлектроники  
г. Томск, Российская Федерация

## Истоки современного трудового законодательства России в послепетровскую эпоху (1725–1785)

**Резюме.** Средствами историко-правового, сравнительно-исторического, формально-юридического анализа исследовано формирование основ современного трудового права России в послепетровский период 1725–1785 гг. При известной временной отдаленности послепетровская эпоха важна выработкой ранних институтов, конструкций, подходов в сфере наемного подчиненного труда. В качестве методологической новации законодательства о труде XVIII в. названа позитивизация предписаний. Другой тенденцией стало укоренение публично-правовых начал в сфере труда. Допетровская государственность не вмешивалась в отношения нанимателя и нанятого, поддерживала цивилистическую конструкцию найма по соглашению сторон. В политике послепетровского периода утверждались черты актуального трудового права России, сущностью которого является соединение принципов частного и публичного права. Законодатель XVIII в. закреплял конкретные институты, которые стали элементами законодательства XXI в. Таковы гарантии в области оплаты труда, ограничение рабочего времени, нормы о безопасности работников, запрет на нелимитируемое применение наказаний, правила о денежных взысканиях (удержаниях), регламентация дисциплины труда, локальное нормотворчество. Сделан вывод о наличии родственных для двух эпох недочетов регламентации отношений по труду: таковы неудовлетворительная эффективность реализации закрепленных норм, невысокий уровень массового отраслевого правосознания, слабость механизмов надзора и контроля за соблюдением норм о труде.

**Ключевые слова:** история трудового права; эволюция трудового права; законодательство XVIII в.; сравнительный историко-правовой анализ; послепетровская эпоха; основы трудового права России; трудовые отношения; источники трудового права; реализация норм трудового права; генезис законодательства о труде

**Для цитирования:** Демидов Н. В. Истоки современного трудового законодательства России в послепетровскую эпоху (1725–1785). *Lex russica*. 2025. Т. 78. № 9. С. 33–43. DOI: 10.17803/1729-5920.2025.226.9.033-043

### The Origins of Modern Russian Labor Legislation in the Post-Petrine Era (1725–1785)

**Nikolai V. Demidov**Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics  
Tomsk, Russian Federation

**Abstract.** This study employs historical-legal, comparative-historical, and formal-legal analysis to investigate the formation of the foundations of modern Russian labor law during the post-Petrine period (1725–1785). Although separated in time from the present, this era was pivotal in establishing early institutions, legal constructs, and regulatory approaches governing hired subordinate labor. 18th-century labor legislation introduced notable methodological innovations, foremost among them the *positivization* of legal norms, whereby prescriptive rules acquired binding statutory form. A parallel development was the entrenchment of public-law principles in the regulation of labor relations. Pre-Petrine statehood largely refrained from intervening in the contractual relationship between an employer and an employee, maintaining a civil-law model of consensual hiring. In contrast, the post-Petrine legal landscape began to embody the defining characteristic of contemporary Russian labor law — a synthesis of private- and public-law principles. Key legal institutions codified in this period

© Демидов Н. В., 2025

foreshadowed present-day labor protections, including guarantees for wages, limits on working hours, safety standards, prohibitions on arbitrary punishment, rules on wage deductions, formalized workplace discipline, and the recognition of localized norm-setting authority. The analysis reveals structural continuities between the 18th century and the present, particularly in enduring regulatory weaknesses: ineffective enforcement of enacted norms, inadequate labor-law awareness among the workforce, and deficient mechanisms of oversight and compliance control.

**Keywords:** History of labor law; evolution of labor law; 18th-century legislation; comparative historical and legal analysis; post-Petrine era; foundations of Russian labor law; labor relations; sources of labor law; implementation of labor law provisions; genesis of labor legislation

**Cite as:** Demidov NV. The Origins of Modern Russian Labor Legislation in the Post-Petrine Era (1725–1785). *Lex russica*. 2025;78(9):33-43. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2025.226.9.033-043

## Введение

Трудовое право России как системно организованная отрасль, обеспеченная суммой соответствующих признаков (предмет регулирования, особенности метода, доктрина, гарантийные механизмы, кодекс), относится ко второй четверти XX в., раннесоветскому периоду отечественной истории. Однако было бы неверным утверждать, что обретение нормами о труде состояния отрасли права произошло одномоментно. Как любой исторически закономерный процесс, формирование системы взаимосвязанных правил о добровольном подчиненном труде имело длительный срок исторической подготовки. Диалектическая логика перехода от количества к качеству требовала для юридических норм о труде масштабных предшествующих наработок. В 1920–1930-е гг. произошел лишь резкий качественный скачок, объективация длительно копившегося опыта науки, законодательства и практики. Важное значение в становлении трудового законодательства и права имела эпоха интенсивного фабрично-заводского законотворчества последней четверти XIX — начала XX в.

Она предложила обществу целый ряд прогрессивных нормативных актов по основным направлениям социально-трудовых отношений. Были детально урегулированы наем, увольнение, трудовой договор, рабочее время, охрана труда, государственная надзорная деятель-

ность, объединение в профсоюзы, страхование, ответственность и т.д. По этой причине значительное число как историков, так и правоведов относит зарождение законодательства России о труде именно к указанному периоду<sup>1</sup>. Этой точки зрения придерживались и некоторые дореволюционные ученые<sup>2</sup>. Но общепринятое воззрение выделяет эту стадию в связи с очевидной внешней выраженностью законодательства о труде, его близостью к современным образцам юридической техники.

Между тем ключевым для всей эволюции трудового права России является еще более ранний период — время формирования первичных, фундаментальных начал современного трудового права. Такое формирование происходило в XVIII в., осуществлялось методом проб и ошибок, ситуативным перебором, переплеталось с деструктивными подходами, не имело теоретического осмысления. Однако именно в Петровскую и послепетровскую эпохи вновь созданная Российская империя искала пути к организации «регулярного», методически организованного государства и общества. Средством для этого могла служить только нормативная правовая регламентация, в отличие от предыдущей эпохи главенства неписаных обычаев.

Эта логика характеризует как право в целом, так и генезис норм о наемном труде. В XVIII в. мы наблюдаем дискретную, фрагментарную, но всё более нарастающую практику внедре-

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие. М. : Норма, 2001. С. 5 ; Аколова Е. М. Правовое опосредование отношений найма труда в России // Государство и право. 2001. № 9. С. 29 ; Шельмагин И. И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900–1917 гг. М. : Госюриздат, 1952. С. 8 ; Роцин Б. Е. Инкорпорация фабрично-заводского законодательства Российской империи (к 100-летию принятия Устава о промышленном труде) // Вестник КГУ имени Н.А. Некрасова. 2013. № 3. С. 168.

<sup>2</sup> Балицкий Г. Какая должна быть фабричная инспекция. М. : Труд и воля, 1907. С. 4 ; Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб. : Тип. А. С. Суворина, 1900. С. 27 ; О-в Н. Русская жизнь // Жизнь. 1897. № 36. С. 336.

ния конструктивных юридических начал в упорядочение отношений по труду. Они пройдут проверку временем на протяжении более чем двух столетий, станут основой современных подходов к общественной организации труда — и потому должны быть признаны ранними подходами, институтами и конструкциями современного трудового права России. В этой связи следует обратить внимание на редкую в отечественной науке позицию С. А. Соболева, который делает вывод о зарождении трудового законодательства именно в начале XVIII в.<sup>3</sup> Исходя из понимания современного трудового права России представляет интерес опыт юридизации отношений по труду в Российской империи XVIII в.

### Ранние акты послепетровской эпохи

Первые акты о труде послепетровского периода обращались к конкретным элементам отношений по труду и не предполагали системного разностороннего регулирования. Очевидно, что избранные властью области отношений на практике в наибольшей степени нуждались в упорядочении: прагматичный законодатель того времени не тратил сил на малоактуальные вопросы. Такими сферами приоритетной регламентации в сфере труда стали рабочее время, оплата труда, охрана жизни и здоровья, дисциплинарная ответственность. Один из первых актов в сфере наемного подчиненного труда — Регламент о управлении Адмиралтейства и верфи и о должностях коллегии адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся 1722 г.<sup>4</sup>

Принятый еще при Петре I, он применялся преимущественно в послепетровскую эпоху. Здесь впервые закреплялись детали внутреннего трудового распорядка — то, что в наши дни станет обязанностью работодателя согласно ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ. Прорывным для юридической техники XVIII в. стал подход законодателя к формализации рабочего времени. Если ранее это было предметом хозяйской власти нанимателя и имело произвольный

характер, то теперь мы наблюдаем общеобязательное закрепление норм о рабочем времени и времени отдыха. Так, среди разнообразных правил о деятельности Адмиралтейства и судостроительстве в § 32 гл. XII предписывалось колокольным звоном оповещать работников о начале и конце рабочего дня. В зимний период (с 10 сентября по 10 марта) звонить в колокол надлежало утром за час до восхода, а вечером — спустя час после захода солнца. С 10 марта по 10 сентября применялся иной принцип расписания, безотносительного к световому дню. Работа начиналась в 4:30, а заканчивалась в 19:00. В июне и июле работа продолжалась до 20:00. Дифференцировался труд на улице и в помещениях («избной»). Последний осуществлялся в осенний период до 19:00, в зимний — до 20:00. В изложенных правилах важен не конкретный хронометраж, а сама новация метода. В нем проявилась революция юридизации правил о наемном подчиненном труде, их возведение в писаную нормативную форму.

От традиционных практик трудовых отношений, основанных на общепринятых устоях, Россия совершала движение ко всё более подробному регулированию отношений по труду. Несмотря на слабую реализуемость, гипотетически предполагалась прозрачная система правил, известная обеим сторонам договора найма и не подлежащая произвольному изменению. Начав с выборочного упорядочения рабочего дня, законодатель в дальнейшем будет распространять этот методологический подход и на иные сферы социально-трудовых отношений. Необходимо констатировать внедрение в сферу труда публично-правовых начал вместо прежнего примата договорных отношений между нанимателем и работником. Важно отметить: именно утверждение принципов публичного права заложит фундамент современного трудового права как гибридной по своему методу отрасли права на границе административизма и цивилистики.

Примечательным актом, впервые закрепившим дифференцированную выплату заработной платы работникам в России, стал Указ

<sup>3</sup> Соболев С. А. Становление трудового права в период развития горнозаводского дела в России XVIII в. // Вестник Удмуртского университета. 2011. № 2-1. С. 161 ; Он же. Значение социальных наук в изучении истории трудового законодательства // Вестник Удмуртского университета. 2014. № 3. С. 195.

<sup>4</sup> Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое (1649–1825) (ПСЗ-1). СПб., 1830. Т. 7. № 3937.

Правительствующего сената от 14 июня 1725 г.<sup>5</sup> Имея по преимуществу хозяйственную и административную направленность, он среди прочего предписывал: «На заводах мастеровым людям и прочим служителям жалованье давать смотря по их искусствам, и которые в мастерствах будут превосходить, таким прибавлять, а у других за нерачение и ленивство убавлять, по рассмотрению его, только чтобы таким прибавкам на сделанные материалы в цене отягощения не было и в штате не прибавлялось». Документ носил специальный характер по сфере действия, не предполагал механизмов реализации норм, имел ограниченное воздействие на реальность трудовых отношений.

Сама попытка регламентировать отношения на столь значительном удалении от столичного надзора вряд ли могла быть успешной. Но в Указе мы сталкиваемся с исторически первым закреплением будущей нормы о равной оплате за равный труд и о выплате заработка «в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы». Актуальным воплощением этой идеи станут нормы ст. 2, 129, 132 ТК РФ о справедливой выплате вознаграждения за труд. Не вызывает сомнений, что оплата труда и в предшествовавший Указу период носила дифференцированный характер, поскольку это базовый принцип эффективного менеджмента независимо от исторической эпохи. Но Указ 1725 г. впервые нормативно закрепил соответствующее правило и заложил идейную основу одного из принципов трудового права современной России — оплаты по труду (ст. 2 ТК РФ). Примечательно, что советские кодексы законов о труде 1918 и 1922 гг. не содержали положений о критериях начисления заработной платы. Лишь КЗоТ РСФСР 1971 г. вновь, как и за 246 лет до того, закрепил правило об оплате по труду. Достаточно показательна связь дореволюционного законодательства эпохи становления рынка и норм о труде эпохи послесоветского становления рынка.

### **Регламент и Работные регулы 1741 г. — акты, опередившие время**

Вехой разработки современного трудового права в XVIII в. стал утвержденный Анной Леопольдовной 2 сентября 1741 г. Регламент или работные регулы на суконные и каразейные фабрики<sup>6</sup>. Разработанный Х. А. Минихом в последние месяцы власти правительницы-регента, документ состоял из двух частей: «Регламент суконным и каразейным фабрикам» и «Работные регулы и должности и заработная плата надзирателям и мастеровым и работным людям на суконных и каразейных фабриках». Следует заранее констатировать, что Регламент и Регулы — абсолютно прорывной документ. Его положения по своему содержанию и юридической технике намного опередили потребности, а главное — возможности времени. Располагая в некоторых случаях нормами, сравнимыми лишь с Трудовым кодексом РФ, он не получил должной механики реализации. Российская империя середины XVIII в. не была способна создать систему гарантийных институтов, она обретет данное качество лишь спустя полтора столетия, с созданием фабричной инспекции. Документ стал скорее образцом революционного юридического мышления, отражением высочайшего уровня индивидуального правосознания в эпоху феодальной, сословной, консервативной, индифферентной правовой культуры масс.

По содержанию Регламент и Регулы преимущественно упорядочивали хозяйственный оборот фабрик и отношения по поставкам для государственных нужд. Среди прочего в его содержание были включены обширные предписания трудового характера. В массе своей они являлись новаторскими и для того времени крайне продуманно разграничивали интересы государства, нанимателей и рабочих. Так, впервые в отечественной истории получила писаное воплощение своеобразная преамбула. В качестве послышки к принятию документа отмечалось упадочное состояние производства и обращения с рабочей силой: «При осмотре оных суконных фабрик отчасти усмотрено, что в оных известные неурядки распространились... Работа на фабриках происходит медленно, для

<sup>5</sup> Указ Сената от 14 июня 1725 г. «О содержании Сибирских заводов приписными слободами и деньгами капитальными и прибыльными, об охранении оных от нападения Башкирцев, или от разбойников тамошним гарнизонными полками и о учреждении застав для удержания беглецов» // ПСЗ-I. СПб., 1830. Т. 7. № 4736.

<sup>6</sup> ПСЗ-I. Т. 11. № 8440.

того, что на оных регламентов никаких, по которым работным людям проступать, не имеется, на примере, чтобы не по своей воле на работу и с работы ходить, и тако должны мастеровые и работные люди работу свою в известные часы зачинать и оканчивать; и чтобы всякого по руководию его принуждать ежедневно и известное что сделать». Указывалось и на укоренившиеся «противные и весьма вредительные непорядки, великое своеволие и чрезвычайную продерзость у мастеровых и работных людей». В сущности, авторами была сформулирована современная идея организационной подчиненности работника работодателю как особого качества трудовых отношений в отличие от гражданско-правовых. Характерно и само заявление о потребности в централизованном законодательстве о труде, которым в известной степени руководствуется и современный отечественный законодатель.

Регламентом 1741 г. впервые провозглашался общий принцип отношений нанимателя и рабочего: «Фабричный содержатель должен фабричных людей своих, когда по должности своей надлежаше исполняют, ни в чем не обижать и не оскорблять, но по всякому христианскому достоинству добро и хорошо содержать» (разд. 11). Помимо идеи закрепления принципов права, следует отметить развитие мысли, приведшее авторов к необходимости защиты трудящихся и вмешательства государства в отношения по труду. В частности, задолго до научного осмысления выражалась концепция разграничения интересов сторон правоотношения Н. М. Коркунова. Таким образом находили свое проявление зачатки будущего конструктивного правосознания политических элит Российской империи. В то же время закрепленный в Регламенте принцип сыграл и известную деструктивную роль. Приведенная норма впервые официально представила концепцию патриархальных ценностей в трудовом правоотношении. При первом взгляде обращает на себя внимание ее наставительный, религиозно-этический характер, что вообще было в духе эпохи. Однако влияние данной правовой нормы на развитие трудовых отношений

в дореволюционный период окажется скорее негативным. Она задаст тенденцию государственного декларативного псевдопопечения, в рамках которой вплоть до последней четверти XIX в. продолжится застой трудового нормотворчества. Его обоснованием послужит якобы особый христиански-доверительный уклад отношений в отечественной сфере наемного труда. На протяжении XIX и начала XX в. власть, промышленники, их лоббисты будут пользоваться подобными декларациями как прикрытием для нежелания искать социальный компромисс в регулировании отношений по труду. Фабриканты и отдельные государственные деятели дореволюционной эпохи неоднократно утверждали, что «отеческое» отношение нанимателя к рабочим устраняет саму необходимость государственного правового вмешательства в сферу труда<sup>7</sup>.

Совершенно новаторским для отечественного законодательства был раздел, выступивший прообразом современного института охраны труда. Регламентом предписывались детальные правила пожарной безопасности (разд. 3 Регул), а также надлежащего освещения и отопления фабричных зданий, с тем чтобы «работники при совершенном дневном свете ни от стужи, ни от дождя или течи свое дело добро, честно и удобно исполнять могли» (разд. 1 Регламента). Нормировалось расположение механизмов: «Фабрикантам станы в работных покоех ставить не очень близко друг от друга, дабы возможно было кругом способно к оным проходить и работу по надлежашему осматривать». Предъявлялись требования к хранению инструмента и материалов (разд. 3 Регламента и разд. 2 Регул). В качестве общеобязательных правил поведения исключались игра на деньги и появление на улице в «непристойном злочинстве пьянства». Нельзя не признать передового характера и этих разработок, которые также не найдут практического воплощения и не будут пользоваться вниманием законодателя вплоть до 1880-х гг.

Х. А. Миних вписал в Регламент первые в истории России правила трудоустройства и аттестации: «Никого из мастеровых и работ-

<sup>7</sup> О стачке рабочих на Невской бумагопрядильной фабрике, бывшей барона Штиглица, и о высылке четырех из них из Санкт-Петербурга на родину под надзор полиции. Архив III Отделения // ГАРФ. Ф. 109. Оп. 155. Д. 64. Л. д. 2 ; *Безобразов В. П.* Наблюдения и соображения В. П. Безобразова относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции. СПб. : Тип. В. Безобразова и Ко, 1888. С. 115 ; *Успенский В.* Одна из нужд верующего рабочего люда // *Гражданин*. 1902. 7 марта. № 17 ; Русское обозрение: литературно-политический и научный журнал. Г. 4. 1893. Т. 23. С. 1087–1106.

ных людей с других фабрик без обязательства и паспорта не принимать... и никогда никого в надзиратели, мастера, или подмастерья не допускать, или определять, ежели по подлинному свидетельству к тому не удостоен и аттестатом, либо от самой Коммерц-коллегии, или от определяемых впредь шаумейстеров (кои сукны осматривают, или свидетельствуют) в том исправно не аттестован; також и никому из тех людей в должность свою прежде не вступать, пока по написанному в конце сего формуляра присягу подлинно не учинит». Риторическим является вопрос о применимости таких правил на практике в условиях бесконтрольности и нехватки рабочих, но важен и сам факт законодательных новелл.

На полтора столетия опередили свое время правила Регламента о штрафовании рабочих, определении вины в проступке, премировании и больничных кассах: «ежели в оной (работе. — Н. Д.) какое повреждение, или худоба явится, то оценить того ж часа, и при работнике, кто сделал, и положенный в работных регулах штраф именно в особливую чистую книгу надлежаще записать; и за те худобы, которые явятся после того, когда оная работа в другие руки уже отдана, работнику в штраф не впадать, для того, чтобы фабричный содержатель и кто к тому определен, в начале лучше смотреть могли. Между тем о штрафных деньгах, или товарах в такой силе находится, что оных фабричному содержателю по всякой справедливости брать столько, сколько он подлинно убытков имел, а все остальные за тем ему частью на призрение больных в госпитале своем, частью же на награждение достойных и прилежных мастеровых рабочих людей, кои дела свои надлежаще исправляют, для наивысшего приохочивания оных, по усмотрению и совести своей употреблять и разделять» (разд. 11). Нет сомнений, что приведенные правила среди прочего массива норм Регламента не могли получить воплощения на практике. Однако налицо крайне прогрессивная, гуманистичная законотворческая мысль, во многом не получившая надлежащего закрепления и в действующем законодательстве о труде, — таковы, например, нормы об обязательном выделении фонда стимулирования работников.

В условиях общеукорененных многомесячных задержек вознаграждений вполне авангардный характер носили и наставления Регламента 1741 г. о своевременных выплатах за труд: «заслуженную плату, когда ни в какую

вину не впали, немедленно исправно платить». В области расчетов предполагалась максимальная прозрачность: наниматель обязан был вести реестр выплат и удержаний (разд. 11 Регламента и разд. 10 Регул). Особым заключительным разделом тарифицировались выплаты за конкретные виды работ по отдельным должностям. Последнее преследовало двоякую цель: избежать понижения платы для рабочих и одновременно уклониться от ее повышения, что отвечало средневековым цеховым практикам Западной и Центральной Европы. Следует помнить, что государственные и переданные во временное частное управление (посессионные) предприятия составляли основной сегмент промышленного хозяйства XVIII в. Престол, таким образом, ограждал казну от повышения бюджетных расходов на оплату труда. Важной обеспечительной мерой служило обязательное ознакомление рабочих с правилами внутреннего распорядка (разд. 12 Регламента). Последнее в полной мере отвечает предписанию современных ст. 22 и 68 ТК РФ.

Уход с фабрики нормативно не регулировался. Регламент институционально не рассматривал увольнение — ни как возможную санкцию, ни как акт добровольного прекращения правоотношения. Раздел 5 впервые в российской истории давал характеристику прогула и закреплял соответствующие негативные последствия лишь в виде штрафования: «Ежели кто в обыкновенные работные дни, без законной причины, а именно для болезни и других тому подобных случаев, в фабрику на работу не будет, за то в первый раз вычесть у него из заслуженной платы на столько дней, сколько он гулял, а в третий раз вычесть же против прогульных дней вдвое, и сверх того бить его батожем; ибо никому без нужды от вседневной фабричной работы не отбывать». Прекращение отношений регламентировалось для вольнонаемных рабочих обычаем и устными соглашениями с нанимателем.

До известной степени положительно значение норм Регламента о мерах наказания рабочих. При всей жестокости (с точки зрения начала XXI в.) закрепленных санкций они воплощали попытку ограничить еще большее самоуправство хозяев. В частности, за непослушание и грубость предписывалось «смотря по вине наказывать телесным наказанием или сбавкой заработных денег по тех мест, пока исправясь в прежнее послушание прийти могут; а кнутом не бить, на каторгу отнюдь не посылать,

для того, что могут художество свое забыть и в вящую шалость и в непотребство прийти, да и другим через то охоты не будет и легко причина к побегу подастся. А ежели кто начальников своих дерзнет рукою, то при всех фабричниках наказать жестоко кошкою и полгода кормить одним хлебом с водой, а на каторгу не посылать». Учитывая распространенную в России того времени практику членовредительских наказаний, причинения увечий, наказаний со смертельным исходом и ничем не ограниченных штрафов, новеллы Регламента можно трактовать как прогрессивные для своего времени.

В Регламенте и Работных регулах имелись и нормы о рабочем времени, которые пользовались наибольшим вниманием законодателя XVIII в. (разд. 11 Работных регул). Так, предписывалось в летнее время (с 1 марта по 1 октября) являться на работу в 4:00 утра, в 10-м часу идти на обед, а в 12-м возвращаться с обеда на работу. Окончание работ приходилось на 21:00. В зимние месяцы (с 1 октября по 1 марта) на обед полагался один час, а прекращение работ происходило в 20:00. Данные нормы выступили общими по отношению к цитируемому выше Регламенту о управлении Адмиралтейства 1722 г. и, что наиболее важно, стали продолжением практики систематического упорядочения отношений в сфере рабочего времени.

Уникальным для той эпохи образом предусматривался даже порядок разрешения трудовых споров. В случае конфликта между мастеровыми, надзирателями или рядовыми работными людьми в качестве первой инстанции надлежало обратиться к фабричному содержателю (разд. 7 Регул), затем, в устном порядке, в Коммерц-коллегию. Фабрикант со своей стороны также обязан был осуществить доюрисдикционные мероприятия, предварительно предъявить свои требования рабочим и лишь затем обращаться во властные инстанции.

Регламент и Работные регулы 1741 г. — важнейший трудово-правовой акт XVIII в. Его следует признать первым в истории России специализированным нормативным актом о наемном подчиненном труде. С учетом сводного, полиинститутного характера можно назвать его протокодексом в области трудового законодательства. Речь, несомненно, не идет о действительной реализации всех положений данного

акта и его значимом влиянии на жизнь общества. Государственность XVIII в. еще не выработала конструкции надзора и контроля в сфере труда, эти функции принадлежали полиции. Тем не менее, отмечают исследователи, Работные регулы применялись на деле, на них ссылались как власти в распорядительных актах, так и предприниматели в ходе трудовых споров в 1820-е гг., т.е. спустя почти 80 лет после их принятия<sup>8</sup>.

Работные регулы важны не только как акт реальной правореализации. Они прежде всего ценны тем, что стали вехой в развитии правосознания: в них впервые нашло закрепление значительное количество правил о наемном труде, пусть и исключительно в сукноделии. Обращает на себя внимание большой объем предписаний, их разносторонность, новаторская продуманность. Следует отметить уникальный характер содержания документа, представлявшего собой первую в отечественной истории попытку учета интересов трудящихся, а также попытку разграничения прав и обязанностей в трудовом правоотношении с точки зрения публичного интереса — поддержания трудоспособности населения, отбора квалифицированных кадров, развития национального хозяйства.

Вопрос реализуемости Регламента не вызывает затруднений — на практике все эти передовые конструкции нашли лишь самое ограниченное воплощение. Отчасти причиной этому послужил политический факт: спустя менее двух месяцев после утверждения Регламента Анна Леопольдовна была низложена. В неформальных обычаях эпохи это означало свободу и в обращении с актами свергнутой власти. В рамках той же люстративной традиции был репрессирован и инициатор Регламента Х. А. Миних, что только подкрепляло неофициальную денонсацию документа.

Несомненно, что социальный и экономический уклад Российской империи ни в 1740-е гг., ни в следующие полтора столетия не предполагал действительного внедрения трудово-правовых гарантий. Действительного, полного соблюдения законодательства о труде российское государство не способно добиться и сегодня. Нереализуемость писанных норм о наемном труде в XVIII в. обуславливалась совокупностью факторов: фактическим отсутствием правосубъект-

<sup>8</sup> Дюбюк Е. Ф. К вопросу о практическом значении работных регул регламента суконным фабрикам 1741 г. // Доклады Переславль-Залесского научно-просветительного общества. М. : Melanare, 2007. Т. 18. С. 5–6.

ности наемных промышленных рабочих, феодальной природой национального хозяйства, аристократическим политическим строем, отсутствием системы государственных контрольных и юрисдикционных органов, всеобъемлющей неюридичностью мышления. Отчасти эти факторы сохраняются и в наши дни, что также роднит два временных периода. Для генезиса отечественного трудового права и его современного состояния важно иное. В согласии с парадигмальной концепцией, носителями авангардной цивилизаторской мысли выступают поначалу единичные представители общества, слабо влияющие на его действительную жизнь. Такими культуртрегерами выступили Х. А. Миних и его коллеги по законотворческой комиссии. Несмотря на отсутствие социального отклика, они продемонстрировали идею зрелой, сбалансированной нормативной регламентации отношений по труду, которая в дальнейшем будет получать всё большую поддержку в политических верхах и в массовом сознании. Феномен постепенного преодоления инерции массового сознания также будет сопровождать регламентацию отношений по труду последующих эпох.

### Укрепление хозяйской власти нанимателя

Параллельно с неудавшейся попыткой сбалансированной регламентации отношений по труду разворачивался закономерный социальный и хозяйственный процесс. К середине XVIII в. в России сложился выраженный олигархический феодальный политико-экономический строй. Интересы аристократического капитала и земельных латифундистов в этой системе отношений главенствовали над общенациональными интересами. Трудовые отношения конструировались под влиянием доминанты нехватки рабочих рук в промышленности. Верховная власть, диффузно соединенная с крупными землевладельцами и высшим служилым дворянством, ожидаемым образом стремилась удовлетворить потребности элит.

В результате устанавливались такие частновладельческие полномочия, которые превалировали даже над юрисдикцией государственных органов. В области наемного труда данная

закономерность прослеживается в Указе императрицы Елизаветы Петровны от 24 июля 1744 г.<sup>9</sup>, который гласил: «Известно Нам учинилось, что действительному статскому советнику Акинфию Демидову, не только в том месте, где он по заводам своим ведом, но и в прочих правительствах чинят обиды, и недельными приметками волокиту и разорение, паче же в его делах помешательство и остановку приключают; а понеже он, Демидов, кроме настоящей трудами своими государственной и народной пользы, особливо и собственно Нам многие и верные свои службы показал, того ради повелеваем Мы... ежели где до него, Акинфия Демидова, будут касаться какие дела, или от кого будет в чем на него челобитье, о том наперед доносить Нам, понеже Мы, за его верные Нам службы, в собственной протекции и защите содержать имеем». Вновь, как и в ранних грамотах Петра I, устанавливалась иммунитетная феодальная система отношений, где даже наемные работники вверялись частному лицу на бесконтрольных началах. Подобные подходы находили существенно большую поддержку, чем разработки Х. А. Миниха. Сказывалось стремление империи к извлечению прибавочного продукта любой ценой, чего требовали и государственные оборонные нужды, и формирование новых инвестиционных фондов, и статусное потребление верхов. Решения такого рода, обусловленные соображениями краткосрочной выгоды, будут сопровождать развитие трудового права России на всех этапах. И на всех этапах они будут знаменовать лишь деструктивные начала, снижая эффективность реализации норм трудового права, нарушая баланс интересов работника, работодателя и государства. Уроки XVIII в. важны и для современного законодателя, реализующего такие проекты, как сокращение перечня работ, запрещенных для женщин (2021 г.), повышение государственных пошлин за обращение в суд (2024 г.), пенсионная реформа 2019–2028 гг.

### Акты Екатерины II

В 1782 г. получил утверждение Устав Благочиния, или Полицейский<sup>10</sup>. Российская государ-

<sup>9</sup> Указ Елизаветы Петровны от 24 июля 1744 г. «О доношении Ее Императорскому Величеству о всех делах и челобитных, подаваемых на действительного статского советника Акинфия Демидова, в воздаяние оказанных им государству услуг» // ПСЗ-I. Т. 12. № 8998.

<sup>10</sup> ПСЗ-I. Т. 21. СПб., 1830. № 15379.

ственность стремилась обрести систематические черты: в Уставе впервые регулировался порядок приема вольнонаемных посредством особого маклера. Статьи 185–188 закрепляли: «Всяк услужения или работы ищущий, безопасно прийти может к маклеру ради записания своего имени и желания. Буде кто в городе или находящийся нужду или надобность имеет в слуге, служанке, или работных людях, о том да объявит маклеру слуг и рабочих людей, дабы маклер скорее ему доставить мог по его желанию слугу, служанку или рабочих людей. Договор или условия о служении или работе записать в маклерскую книгу, а именно: 1) кто принимает слугу, служанку, или рабочих людей; 2) в услужение или работу; 3) за какую цену; 4) на сколько времени; 5) в каком месте; 6) с каким условием; 7) кого в услужение или работы». Оговаривалась и специфика доказывания при рассмотрении возможных трудовых споров: «Не запрещается чинить наем и прием слуги, служанки и работного человека, не объявля маклеру; но в таком случае наниматель и нанятый при споре или ссоре между ними о служении, работе, или платеже не могут ожидать никакого пособия от Управы благочиния и ей подчиненных, и просьба о том да не приемлется в Словесном суде» (ст. 189). Из этого же предписания следует диспозитивный характер найма через маклера как орган занятости — бюрократические начала лишь начинали внедряться в старый традиционный уклад.

В правление Екатерины II 21 апреля 1785 г. была издана Грамота на права и выгоды городам Российской империи (Жалованная грамота городам)<sup>11</sup>. Данный документ отнюдь не задумывался как определяющий начала трудовых отношений. Однако по юридической технике того времени правовой акт не только мог иметь смешанную нормативную и индивидуальную природу, но и с легкостью включал нормы нескольких современных отраслей права: административного, корпоративного, гражданского, уголовного, трудового. Статья 123 Грамоты содержала Ремесленное положение, регламентирующее различные стороны производственной деятельности ремесленников. Среди прочего в разделе нашли отражение и правила о продолжительности работы. В каче-

стве правового норматива рабочего времени учреждались шестидневная рабочая неделя («ремесленных рабочих дней суть шесть дней в неделе») и 10-часовой рабочий день. Пункты 103, 105 ст. 123 Ремесленного положения, озаглавленные «Какие дни работные и какие дни неработные суть» и «Какие часы в сутках работные суть» предписывали: «Ремесленных рабочих дней суть шесть дней в неделе, в день же воскресный и двенадцать праздничные, да не работают без необходимой нужды. Ремесленных рабочие часы в сутках суть от шести часов утра до шести часов вечера, исключая полчаса на завтрак и полтора часа на обед и отдых». Положением предусматривалась ответственность по двум видам прогула: за прогул рабочих дней и прогул рабочих часов. Учитывались степень вины (прогул без необходимой нужды) и наличие частного обвинения, т.е. наличие жалобы на неисполненную работу (п. 104). Санкцией предусматривалось исключительно денежное взыскание (пеня) по решению управного схода. Разграничивался прогул в течение всего рабочего дня и отдельных часов, при этом санкция, да и сама норма в целом воспроизводились почти дословно: предполагалось пропорциональное взыскание пени по «приговору» схода (п. 106). Аналогично наказывался и ночной «прогул» в ночь перед рабочим днем (п. 107), хотя это и предполагалось как свободное для отдыха время.

Нетрудно видеть, что длительный период правления Екатерины II отличался эпизодическим обращением к вопросам трудовых отношений. Регламентации удостоились лишь процедура приема на работу на началах правильного документооборота и рабочее время. Утвердив феодальные начала в области свободного найма труда, государство вновь, как в допетровскую эпоху, предоставило их стечению обстоятельств, положившись на примат хозяйской власти нанимателя. Такой подход обуславливался как невысоким уровнем правосознания элит, так и имперским акцентом государства на внешних войнах, ресурсом для которых служила безграничная эксплуатация низового населения. Закономерным ответом стала активизация рабочих выступлений вследствие невнимания государства к нуждам трудящихся.

<sup>11</sup> ПСЗ-I. Т. 22. СПб., 1830. № 16188.

## Заключение

XVIII век стал для юридической регламентации отношений наемного подчиненного труда временем нормативного закрепления роста эксплуатации трудящихся. Повышение стандартов потребления среди аристократии, новые потребности государства в связи с выходом на мировой уровень обусловили интенсификацию национального производства. В условиях низкой технологизации средством для форсирования производительных сил стал экстенсивный путь извлечения рабочей силы. Данное явление отвечало контексту эпохи и не подлежит сопоставлению с современностью. Для современного трудового права важны иные явления и процессы, разворачивавшиеся в послепетровскую эпоху. Ключевым феноменом стала позитивизация норм о труде.

На протяжении XVIII в. в России утверждалась новая бюрократическая легистская парадигма имперской государственности. Гибридный характер эпохи (соединение допетровских феодальных традиций и новых институтов управления) нашел выражение в том, что прежние неписанные хозяйственные практики получали формальное закрепление на бумаге. Коснулось это и отношений по вольнонаемному труду. Следует отметить первую закономерность, затронувшую умы и нормотворческую практику в XVIII в.: использование писаного права для регламентации отношений по труду. Нормативизация трудовых отношений в допетровский период отсутствовала прежде всего на уровне идеи. Начиная с самого Петра и в политике его преемников воплощалась концепция официаль-

ного закрепления правил поведения, их обязательности в силу писаного характера, перехода от индивидуальных предписаний к нормативным модельным правилам поведения.

Другой тенденцией стало укоренение публично-правовых начал в сфере труда. Допетровская государственность не вмешивалась в отношения нанимателя и нанятого, поддерживала полностью цивилистическую конструкцию найма по соглашению сторон. Доминирование интересов и прав нанимателя виделось естественным отражением его феодального хозяйского статуса в отношении неблагородного населения. Отныне утверждались черты будущего трудового права, сущностью которого является соединение конструкций частного и публичного права.

Отечественный законодатель в XVIII в. закреплял вполне современные институты трудового права. Таковы гарантии в области оплаты труда, ограничения рабочего времени, безопасности работников, запрет на нелимитируемое применение наказаний в отношении работника. Упорядочивались наем на работу, денежные взыскания, правила дисциплины труда, феномен локального нормотворчества. Всё это так или иначе найдет воплощение в действующем сегодня законодательстве о труде. Родственными предстают и ключевые проблемы двух эпох: неудовлетворительная эффективность реализации закрепленных на бумаге норм, невысокий уровень трудового правосознания, слабость механизмов надзора и контроля за соблюдением норм о труде, недостаточное внимание государственного законодателя к актуальным проблемам регламентации отношений по труду.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Акопова Е. М. Правовое опосредование отношений найма труда в России // Государство и право. 2001. № 9. С. 29–36.
- Балицкий Г. Какая должна быть фабричная инспекция. М. : Труд и воля, 1907. 143 с.
- Безобразов В. П. Наблюдения и соображения В. П. Безобразова относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции. СПб. : Тип. В. Безобразова и Ко, 1888. 127 с.
- Дюбюк Е. Ф. К вопросу о практическом значении работных регул регламента суконным фабрикам 1741 г. // Доклады Переславль-Залесского научно-просветительного общества. М. : Melanare, 2007. Т. 18. 27 с.
- Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие. М. : Норма, 2001. 384 с.
- Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб. : Тип. А. С. Суворина, 1900. 365 с.
- О стачке рабочих на Невской бумагопрядильной фабрике, бывшей барона Штиглица, и о высылке четырех из них из Санкт-Петербурга на родину под надзор полиции. Архив III Отделения // ГАРФ. Ф. 109. Оп. 155. Д. 64. Л.д. 2.

О-в Н. Русская жизнь // Жизнь. 1897. № 36. С. 336.

Рошин Б. Е. Инкорпорация фабрично-трудоого законодательства Российской империи (к 100-летию принятия Устава о промышленном труде) // Вестник КГУ имени Н.А. Некрасова. 2013. № 3. С. 168–173.

Соболев С. А. Значение социальных наук в изучении истории трудового законодательства // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2014. № 3. С. 191–197.

Соболев С. А. Становление трудового права в период развития горнозаводского дела в России XVIII в. // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2011. № 2-1. С. 160–163.

Успенский В. Одна из нужд верующего рабочего люда // Гражданин. 1902. 7 марта. № 17.

Шельмагин И. И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900–1917 гг. М. : Госюр-издат, 1952. 319 с.

## REFERENCES

Akopov EM. Legal Framework Governing Employment Relations in Russia. *Gosudarstvo i pravo*. 2001;9:29-36. (In Russ.).

Balitskii G. How the Factory Inspection Should Be Organized. Moscow: Trud i volya Publ.; 1907. (In Russ.).

Bezobrazov VP. V.P. Bezobrazov's Observations and Reflections on the Implementation of the New Factory Laws and the System of Factory Inspection. St. Petersburg; Тип. V. Bezobrazova & Co. Publ.; 1888. (In Russ.).

Dyubyuk EF. On the Practical Importance of the 1741 Labor Regulations for Cloth Manufactories. *Proceedings of the Pereslavl-Zalessky Scientific and Educational Society*. Vol. 18. Moscow: Melanare Publ.; 2007. (In Russ.).

Kiselev IYa. Russian Labor Law: A Historical and Legal Analysis. Moscow: Norma Publ.; 2001. (In Russ.).

Litvinov-Falinskiy VP. Industrial Legislation and Factory Inspection in Russia. St. Petersburg: Тип. A. S. Suvorina Publ.; 1900. (In Russ.).

O stachke rabochikh na Nevskoy bumagopryadil'noy fabrike, byvshey barona Shtiglitsa i o vysylke 4-kh iz nikh iz S. Peterburga na rodinu pod nadzor politzii. Arkhiv III Otdeleniya [On the Strike of Workers at the Neva Spinning Mill, Formerly Owned by Baron Stieglitz, and on the Deportation of Four of Them from St. Petersburg to Their Homeland under Police Supervision. Archive of the Third Section]. GARF. F. 109. Op. 155. D. 64. L.d. 2. (In Russ.).

O-v N. Russian Life. *Zhizn*. 1897;36:336. (In Russ.).

Roshchin BE. Incorporation of the Factory Labor Legislation of the Russian Empire (On the 100th Anniversary of the Adoption of the Statute on Industrial Labo. *Vestnik KGU im. N. A. Nekrasova*. 2013;3:168-173. (In Russ.).

Sobolev SA. Formation of Labor Law during the Development of the Mining and Metallurgical Industry in Russia in the 18th Century. *Vestnik Udmurtskogo universiteta*. 2011;2-1;160-163. (In Russ.).

Uspenskiy V. One of the Needs of the Faithful Working People. *Grazhdanin*. 1902;17: March, 7. (In Russ.).

Shelymagin II. Legislation on Factory and Plant Labor in Russia, 1900–1917. Moscow: Gosjurizdat Publ.; 1952. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Демидов Николай Вольтович**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники  
Ленина пр., д. 40, г. Томск 634050, Российская Федерация  
fra\_nickolas@list.ru

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Nikolai V. Demidov**, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Law Institute, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, Tomsk, Russian Federation  
fra\_nickolas@list.ru

Материал поступил в редакцию 17 ноября 2024 г.  
Статья получена после рецензирования 9 января 2025 г.  
Принята к печати 15 августа 2025 г.

Received 17.11.2024.  
Revised 09.01.2025.  
Accepted 15.08.2025.