

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

Ю.Б. Смирнова
И.В. Шильникова

История предпринимательства

Раздел «Мотивация труда
в российской промышленности
(вторая половина XIX – начало XX в.)»

Текст лекций

Рекомендовано
Научно-методическим советом университета
для студентов специальности История

Ярославль 2005

УДК 94(47)+323/338(076.6)
ББК ТЗ(2)472я73
С 50

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2005 года*

Рецензенты:
кандидат исторических наук М.Л. Размолодин;
кафедра отечественной истории ЯГПУ им. К.Д. Ушинского

Смирнова, Ю.Б., Шильникова, И.В. История предпринимательст-
ва. Раздел «Мотивация труда в российской промышленности (вторая
половина XIX – начало XX в.)»: текст лекций / Ю.Б. Смирнова,
И.В. Шильникова ; Яросл. гос. ун-т. – Ярославль : ЯрГУ, 2005. – 88 с.
ISBN 5-8397-0409-1

В работе анализируются системы стимулирования труда россий-
ских рабочих во второй половине XIX – начале XX в. на примере Яро-
славской Большой Мануфактуры. В центре внимания исследования
находится комплекс мер, который использовался руководством пред-
приятия для привлечения и сохранения рабочей силы, поддержания
дисциплины и качества труда на производстве. Отдельно рассматри-
ваются вопросы, связанные с эффективностью данных мер, степенью
воздействия на работника в различные хронологические периоды. Осо-
бое внимание уделяется характеристике фабрично-заводского законо-
дательства о труде с точки зрения стимулирования труда рабочих.

Предназначено для студентов, обучающихся по специальности Ис-
тория (дисциплина "История предпринимательства в России во второй
половине XIX – начале XX в.", блок ДС), очной и очно-заочной форм
обучения.

Табл. 10. Библиогр.: 11 назв.

УДК 94(47)+323/338(076.6)
ББК ТЗ(2)472я73

ISBN 5-8397-0409-1

© Ярославский государственный
университет, 2005
© Смирнова Ю.Б., Шильникова И.В., 2005

Введение

Изучение стимулов к труду фабричных рабочих в период дореволюционной индустриализации приобретает в наши дни особую актуальность. Интерес к данной проблематике объясняется пониманием важности роли мотивации труда в процессе экономических преобразований последних лет.

На процессы формирования и трансформации трудовой мотивации рабочих России во второй половине XIX – начале XX в. оказывали влияние, с одной стороны, уже сложившиеся поведенческие ориентиры, с другой, деятельность фабричной администрации, стремившейся их скорректировать. Это были годы, когда государственная власть начинает вмешиваться в отношения между владельцами предприятий, с одной стороны, и наемными рабочими, с другой, пытаясь регулировать некоторые их аспекты посредством оформления фабрично-заводского законодательства о труде. Однако введение новых законов и их распространение на всю территорию Российской империи зачастую затягивалось на очень длительный срок. К тому же эти законы охватывали лишь незначительную часть вопросов в сфере отношений рабочих и предпринимателей, а органы контроля за соблюдением этих законов далеко не всегда оперативно выполняли свои функции. Все это приводило к тому, что каждый предприниматель (или фабричная администрация) имел возможность самостоятельно решать вопросы, касающиеся условий труда на фабрике, вырабатывать комплекс мер, направленных на привлечение и закрепление работников на предприятии, а также обеспечение наибольшей эффективности и качества их труда. В связи с этим и представляет интерес рассмотреть вопросы мотивации и стимулирования труда рабочих в пореформенной России на примере отдельного предприятия – Ярославской Большой мануфактуры.

Кроме того, в сложившихся историографических условиях особая роль, на наш взгляд, принадлежит микроисторическим исследованиям, отличающимся наибольшей глубиной и детальностью проникновения в существо социальных процессов и реальную жизнь людей. Долгое время микроистория занимала не подобающее ей – по существу целиком подчиненное положение по отношению к макроисторической проблематике. При этом игнорировалась такая очевидная особенность их взаимоотношений, что именно микроистория служит той лакмусовой бумажкой, которая проверяет степень адекватности общетеоретических построений и моделей исторического развития. В результате одним из изъянов отечественной историографии остается слабая сопряженность исторической теории и «практики жизни» рядовых людей.

За последние десятилетия условия изучения рабочего класса существенно изменились. Из приоритетного в советской исторической науке данное направление стало «непопулярным». В то же время появились работы, которые свидетельствуют о расширении проблематики исследований по рабочей истории, появлении новых методик и подходов¹.

Один из таких подходов использовался для рассмотрения указанных вопросов². М. Ван дер Линден выделяет три группы стимулов, относящихся к «внешней мотивации» труда: вознаграждение (прямые, косвенные, невидимые заработки), побуждение (моральные стимулы) и принуждение. Эти стимулы, используемые для создания внутренних мотивов у работника к выполне-

¹ См.: Полищук Н.С. Обычай и нравы рабочих России (конец XIX – начало XX вв.) // Рабочие и интеллигенция России в эпоху реформ и революций: 1861 – февраль 1917 г. СПб., 1997. С. 114-130; Кирьянов Ю.И. Менталитет рабочих на рубеже XIX – XX вв. // Рабочие и интеллигенция России в эпоху реформ и революций: 1861 – февраль 1917 г. СПб., 1997. С. 55-76; Миронов Б.Н. «Послал Бог работу, да отнял черт охоту»: трудовая этика российских рабочих в пореформенное время // Социальная история: Ежегодник. 1998/1999. М., 1999. С. 243-287 и др.

² См.: Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения // Социальная история. М., 2000. С. 206-219.

нию труда, названы совершенно правомерно факторами, влияющими на формирование мотивации.

На наш взгляд, между процессом стимулирования и мотивацией труда нет однолинейных связей, и реконструкция процесса стимулирования показывает только одну сторону «медали». Существенным в таком случае становится выяснение именно связей между стимулированием и мотивацией; выявление всего комплекса факторов, влияющих на формирование мотивов к труду у работника при воздействии на последнего тех или иных стимулов: вознаграждения, побуждения и принуждения со стороны фабричного руководства.

В целом пособие призвано сформировать у студентов базовое представление об основных особенностях мотивации труда российских рабочих во второй половине XIX – начале XX в.

Глава 1.

Фабрично-заводское законодательство о труде (вторая половина XIX – начало XX в.)

Фабрично-заводское законодательство о труде – совокупность правовых актов, которые регулируют взаимоотношения наемных рабочих и предпринимателей, касающиеся условий найма и труда, а также бытовых условий (жилье, снабжение продовольствием, ясли и т.п.), обеспечения рабочих в связи с производственными несчастными случаями и болезнью и, вместе с тем, оговаривающие штрафные меры за несоблюдение и нарушение сторонами договорных условий.

Законодательство о труде в России конца XIX – начала XX в. имело ряд особенностей. Оно формировалось как «лоскутное» законодательство, обычно имевшее отношение к определенным сферам народного хозяйства и группам производств. Достаточно сказать, что существовали законы для предприятий фабрично-заводского производства, для горных и горнозаводских предприятий, для ремесленных заведений, для служащих и рабочих железных дорог, для рабочих казенных предприятий, для нанимавшихся на сельскохозяйственные работы и др. Имелись также законы о труде различных категорий рабочей силы: женщин, подростков и малолетних.

Введение законов подчас начиналось с экспериментального поля (в нескольких губерниях) и их распространение на всю страну иногда растягивалось на десятилетия (как, например, одного из основополагающих законов 1886 г.).

Законы имели многочисленные разъяснения, сделанные циркулярами министров или постановлениями Сената.

В данном разделе рассматривается лишь фабрично-заводское законодательство, применявшееся на промышленных предприятиях в городах и поселках. Согласно установке фабричной ин-

спекции, к фабрично-заводским заведениям относились предприятия с 15-16 рабочими (и больше) или с меньшим числом рабочих, но при наличии парового (или равноценного) двигателя.

В дореволюционной литературе, а также в отдельных советских исследованиях важнейшими чертами российского фабрично-заводского законодательства о труде назывались «опека слабого» и «охранительное начало». Изучение и характеристика законодательства велись почти исключительно в этом плане³. Между тем законодательство в большей или меньшей мере затрагивало и другие аспекты. В этой связи представляет особый интерес освещение и анализ таких аспектов, которые можно отнести к мотивации труда и реализация которых в фабрично-заводском производстве могла бы способствовать повышению производительности труда и росту производства.

За 1861 – февраль 1917 гг. было издано менее трех десятков законов, затрагивавших в большей или меньшей степени отношения рабочих и предпринимателей.

Первая группа законов была направлена на поддержание трудовой и производственной дисциплины. В пореформенное время состав фабрично-заводских рабочих формировался приблизительно на 50% за счет выходцев из деревни, трудовой режим которых ранее отличался от режима труженика промышленного городского предприятия. Поэтому трудовое законодательство с первых шагов (с 30 - 80-х гг. XIX в.) не могло не уделять значительного места условиям найма, преследуя цель закрепления рабочих на предприятии путем штрафных санкций за оставление его до оговоренного в договоре найма срока (оставление было возможно после предупреждения хозяина за 2 недели – по закону 1886 г.). Этим же законом запрещалось изменение условий договора (и той, и другой стороной) и, вместе с тем, предписывалось соблюдение оговоренных условий.

³ См.: Балицкий Г. Фабричное законодательство в России. М., 1906; Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1909; Шеламыгин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России. 1900 – 1917. М., 1952; Иванов Л.М. Самодержавие и рабочий класс: некоторые вопросы политики царизма// Вопросы истории. 1968. № 6; Лаверычев В.Я. Царизм и рабочий вопрос в России. 1861-1917 гг. М., 1972 и др.

Согласно закону 1886 г., договор найма мог быть расторгнут заведующим вследствие «неявки рабочего на работу более трех дней сряду без уважительных причин», а также «дерзости или дерзкого поведения рабочего, если оно угрожает имущественным интересам фабрики или личной безопасности кого-либо из лиц, принадлежащих к фабричному управлению».

Выработке дисциплины общежития в городских (или фабричных) условиях должны были способствовать и оговариваемые в договоре правила поведения рабочего в нерабочее время, за несоблюдение которых полагался штраф. «Упорядочению дисциплины» могли содействовать и статьи законов, касавшиеся благоустройства предпринимателями бытовых условий рабочих – жилья, организации питания и харчевых лавок, а также налаживания школьного обучения (законы 1880-х гг.).

Немало законов касалось дисциплины рабочего непосредственно в условиях производства: своевременного прихода и ухода с работы, прогула (которым считалась неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня), отлучек во время рабочего дня. Все эти отклонения от условий договора карались наказанием – штрафом, а в случае трехкратного повторения давали основание для увольнения. Штрафные санкции были весьма суровыми. Так, взыскание за прогул налагалось «соответственно заработной плате рабочего и количества прогульного времени, в размере, не превышавшем, однако, суммы трехдневного заработка. Сверх того у рабочего удерживалась заработная плата за все прогульное время»⁴.

Закон указывал на следующие поводы «нарушения порядка», наказуемые штрафом: несвоевременная явка на работу, несоблюдение установленных правил обращения с огнем, а также «чистоты и опрятности», нарушение тишины (криком, ссорой или дракою), непослушание, «приход на работу в пьяном виде», устройство непозволительных игр на деньги (в карты, в орлянку и т.п.)). При этом указывалось, что взыскание за отдельное нарушение порядка не может превышать 1 руб.

⁴ См.: Полное собрание законов Российской империи (ПСЗ). СПб., 1888. Т. VI. С. 264.

Ряд статей законодательства касался изготовления рабочим брака и неумышленного повреждения оборудования, за что – в первом случае – налагался штраф не только за некачественную работу, но и за испорченную продукцию. «Неисправною работою» считалось «производство рабочим по небрежности недоброкачественных изделий, порча им при работе материалов, машин и иных орудий производства». Взыскание в этих случаях определялось «соответственно свойству неисправности». Законодательство должно было регулировать взаимоотношения предпринимателей и рабочих, имея в виду интересы производителя и вместе с тем защищая и ограждая от произвола труженика, работника. Но если штрафные санкции за несвоевременно или некачественно выполненную работу были достаточно подробно перечислены, то санкции, связанные с простоями по вине предпринимателя, не были разработаны.

Особым направлением законодательства являлось пресечение стачечных выступлений. Уже законы 1835, 1845 гг. содержали статьи, указывающие на карательные меры против зачинщиков и активных участников стачек. Так, в «охранительном» по своему характеру российском законодательстве статьи о борьбе со стачками появились за несколько десятилетий до первых сколько-нибудь крупных выступлений рабочих. Вот как об этом писал Н.Н. Полянский: «...первый случай судебного применения статьи Уложения о наказаниях о стачках рабочих относится, по сведениям г-на Прокоповича к 1870 г. Таким образом, уголовный закон опередил жизнь на 35 лет».

В «Уложении о наказаниях уголовных и исправительных» (1845 г.) в специальном разделе «О неповиновении фабричных и заводских людей» мерам пресечения выступлений рабочих были посвящены две статьи:

«Ст. 1791. В случае явного неповиновения фабричных и заводских людей владельцу или управляющему заводом, оказанного целою артелью или толпою, виновные подвергаются наказаниям, определенным в статьях 284, 285, 286, 287, 289, 290 и 291 сего Уложения за восстание против властей, правительством установленных».

«Ст. 1792. За стачку [сговор] между работниками какого-либо завода, фабрики или мануфактуры прекратить работы пре-

жде истечения условленного с содержателем сих заведений времени для того, чтобы принудить хозяев к возвышению получаемой ими платы, виновные подвергаются аресту: зачинщики – на время от 5 недель до 3 месяцев, а прочие – от 7 дней до 3 недель»⁵.

В законе 1886 г. говорилось, что «за прекращение работ на фабрике или заводе по стачке [т.е. сговору между собою рабочих] с целью принуждения фабрикантов или заводчиков к возвышению заработной платы или изменению других условий найма до истечения срока», подстрекатели подлежали заключению в тюрьму от 4 до 8 месяцев, а прочие участники – от 2 до 4 месяцев. Участники же, прекратившие стачку по первому требованию полицейской власти, «от наказания освобождались»; участники стачки, причинившие повреждение имуществу предприятия и имуществу лиц, служивших на заводе или фабрике, подвергались наказанию: подстрекавшие или «распоряжавшиеся толпой» – от 8 месяцев до 1 года 4 месяцев, а прочие – от 4 до 8 месяцев тюремного заключения (если действия их не имели «более тяжелого преступления»). Вопрос о стачках и борьбе с ними неоднократно всплывал в официальных документах и позднее⁶.

Что касается отношения государства к стачкам, а также к профсоюзам, с помощью которых во многих европейских странах рабочие пытались легально «урегулировать» свои отношения с предпринимателями, то российское законодательство существенно отставало от положения в этих странах. Известный экономист М.Н. Бернацкий в статье «Рабочий вопрос и его постановка в России и на Западе» писал в 1905 г.: «Правительства всех просвещенных стран отказались от попыток мешать законным стремлениям рабочего класса [...], не допускать устройства стачек и союзов: Англия первая вступила на этот путь в 1821 г, (в 1870 г. были сделаны еще дополнения), Франция – в 1864 г., Германия – в 1869 г. Россия продолжает смотреть на стачку и забастовку, как на опасное нарушение общественного спокойствия, и подвергает

⁵ См.: Кирьянов Ю.И. Фактор мотивации труда в российском фабрично-заводском законодательстве. 1835-1917 //Экономическая история: Обзор. М., 2000. Вып. 4. С. 30.

⁶ См.: Циркуляры министерства внутренних дел от 12 августа 1897 г. и 15 апреля 1905 г. и др.

уголовной ответственности их участников. Точно так же в России не разрешаются свободные рабочие руки ...»⁷.

В начале XX в. было предпринята попытка «усовершенствовать» механизм взаимоотношений рабочих и предпринимателей с целью поддержания дисциплины и порядка на предприятиях. В июне 1908 г. был издан закон о фабричных старостах. Согласно закону, отдельные разряды (группы) рабочих предприятия имели право предлагать кандидатов в старосты, из числа которых администрация выбирала и утверждала одного. Старосты должны были проводить собрания рабочих своего разряда (в разрешенное время) с целью выяснения недоразумений, претензий с тем, чтобы затем изложить их администрации предприятия.

Однако закон этот вследствие двусмысленного статуса старосты, который должен был отражать интересы рабочих и устраивать администрацию, чтобы его при случае не уволили, не получил сколько-нибудь широкого применения. К тому же предприниматели также крайне настороженно отнеслись к нововведению правительства, опасаясь, что оно создает видимость, будто в конфликтах рабочих с предпринимателями есть третьей стороны – правительственные чиновники и полиция. Показательно, что в 39 губерниях закон о старостах вообще не нашел применения. Подобное отношение к этому институту сохранялось и в последующие годы⁸.

В период революции 1905-1907 гг. были изданы «Временные правила об Обществах и Союзах», которые разрешали создавать профессиональные общества рабочих, профсоюзы. Согласно закону, профсоюзы могли изыскивать способы «к устранению, посредством соглашения или третейского разбирательства, недоразумений, возникающих на почве договорных условий между нанимателями и нанимаемыми» и др. Этот Закон от 4 марта 1906 г. не только появился с большим опозданием по сравнению с другими европейскими странами, но фактически лишь легализовал уже существовавшие профсоюзы рабочих (нелегально проф-

⁷ Цит. по: Кирьянов Ю.И. Фактор мотивации труда в российском фабрично-заводском законодательстве //Экономическая история: Обзор. М., 2000. Вып. 4. С. 29.

⁸ См.: Кирьянов Ю.И. Указ. соч. С. 30.

союзы на отдельных предприятиях действовали уже в первые годы XX в.)⁹.

Характеризуя «Временные правила» от 4 марта 1906 г., В.В. Святловский указывал на «специфический элемент МВД», сказывавшийся при регистрации союзов: «категорическое воспреещение профессиональным обществам вступать между собою в коалицию», подчинение исключительно усмотрению администрации, «административному произволу», губернских или городских по делам об обществах присутствий, в то время как европейские профсоюзы могли быть закрыты лишь по приговору суда. Он же отмечал, что «ни в одном из европейских законодательств о профессиональных союзах нет места особым карательным статьям ... для преследования виновных в неисполнении правил о профессиональных обществах» (имелось в виду заключение в тюрьму).

Профсоюзы в стране не смогли получить широкого распространения вследствие репрессий властей, опасавшихся их революционной деятельности. В 1913 - 1917 гг. некоторые функции профсоюзов «нелегально» пытались выполнять возникшие по закону 1912 г. больничные кассы.

Никаких других законов о структурах и организациях, которые способствовали бы урегулированию отношений рабочих с предпринимателями, не существовало. Этот сектор был одним из наиболее слабых, запоздалых, уязвимых мест российского фабрично-заводского законодательства о труде, что негативно сказывалось и на охране труда, и на мотивации труда в промышленности страны.

К законодательным же актам, которые если не прямо, то косвенно способствовали «упорядочению» дисциплины на производстве, дисциплины труда, формально могли быть отнесены довольно многие. Это и закон 1897 г. о рабочем времени – ограничении его верхнего предела 11,5 часа и упорядочении сверхурочных работ, и законы о страховании рабочих 1903 г. и 1912 г., и другие в той мере, в какой они способствовали улучшению организации производства, а вместе с тем созданию необхо-

⁹ См.: Розенталь И.С. О количестве, численности и составе профсоюзов в царской России / История СССР. 1984. № 1.

димого психологического климата (например, в связи с законодательным обеспечением травмированных рабочих), условий для отдыха и т.п.

Несмотря на то, что российское фабрично-заводское законодательство о труде проделало за вторую половину XIX – начало XX в. заметный поступательный путь и постепенно становилось составной частью европейской системы, оно все же запаздывало в своем развитии и по сравнению с законодательством стран Европы, и по сравнению с теми задачами, которые выдвигались экономическим и социальным развитием самой России. Известный исследователь истории рабочих России М.С. Балабанов, оценивая в 1905 г. фабричное законодательство в стране, писал, что оно, «несмотря на обильное количество законов и еще большее число распоряжений и разъяснений, находится в зародышевом состоянии и далеко не отвечает назревшим запросам жизни». Даже с учетом того, что это высказывание сделано политическим деятелем радикального направления в период революции, оно весьма показательное. И характерно, что в начале 1905 г. совещание старших фабричных инспекторов в Петербурге констатировало: «Настоящие события сразу раскрыли перед нами тот факт, что фабрично-заводской класс совершенно незаметно для всех нас перерос экономические и правовые условия, его окружающие». Наконец, в Постановлении IV Всероссийского съезда Объединенного русского народа в Москве в мае 1907 г. было записано: «Имея в виду, что наше фабричное законодательство несовершенно и неполно, оно должно быть пересмотрено в целях соглашения его с интересами русской фабрично-заводской и иной промышленности и русского рабочего...»¹⁰.

Однако дело было не только в несовершенстве российского фабрично-заводского законодательства о труде, как об этом писали М.С. Балабанов, но и в степени его реализации на практике. Положение в этом отношении обстояло далеко не лучшим образом, о чем свидетельствуют воспоминания фабричного инспектора И.И. Янжула (1907), работы инженера-механика А.А. Микулина, а также фабричного инспектора Московской губернии И.М. Козьминых-Ланина.

¹⁰ См.: Кирьянов Ю.И. Указ. Соч. С. 32-33.

Из специальных исследований известно об ограниченном практическом применении не только закона 1886 г., но и закона 1903 г. о вознаграждении увечных рабочих, закона 1903 г. о старостях, закона 1906 г. о профсоюзах и др.

Выше речь шла о законах, имевших отношение к мотивации труда, но почти исключительно к той их части, которая касалась дисциплины, порядка на производстве. Что же касается стимулирования труда, то законодательство – по понятным причинам – лишь косвенно отразило эту тему. К числу таких законов можно отнести законы о школьном образовании малолетних (1884, 1890 гг.), о рабочем времени (1897 г.), «Временные правила об Обществах и Союзах» (1906 г.).

Можно отметить, что в ряде законов (1890, 1897 гг.) оговаривалась возможность в первом случае использования труда подростков и женщин в ночное время (с разрешения Присутствия по фабричным делам), а во втором – использования не оговоренных в договоре сверхурочных работ в особо уважительных случаях: аварии или «усиленном поступлении ... заказов – перед ярмарками». Однако подобная «стимуляция» производства не была связана в строгом смысле с мотивацией труда, с естественным увеличением производства и производительности труда рабочих. В законе о профессиональных обществах (4 марта 1906 г.) указывалось, что они имеют целью «выяснение и согласование экономических интересов и улучшение условий труда своих членов или поднятие производительности принадлежащих им предприятий». Однако во всех подобных единичных случаях законодательство касалось стимуляции производительности труда и роста объема производства в самой общей форме, обычно косвенно и лишь в порядке рекомендации, напоминания.

Законодательство же периода Первой мировой войны достаточно рельефно отразило – по причинам нехватки рабочей силы – расширение экстенсивных методов в производстве, выражавшихся в снятии ограничений на использование труда женщин и подростков в ночное время и на подземных работах. «Прикрепление» рабочих-мужчин, освобожденных от военной службы, к предприятию в условиях усиливавшегося разрыва между уровнем зарплаты и стоимостью прожиточного минимума также оказывало нега-

тивное воздействие на производительность труда и увеличение производства.

К несовершенству законодательства о труде добавлялось бесправие населения, рабочих и крестьян (по крайней мере, до 1905 г.), что сковывало, а подчас и гасило инициативу. Несмотря на экономический прогресс страны и несомненные шаги в развитии фабрично-заводского законодательства, известный экономист и правовед Г. Балицкий писал в период первой революции: «Неуверенность и бесправие создали в нашем уме боязнь и сознание, что мы работаем на кого-то чужого, а не на себя. Это ужасное сознание отнимало всякую охоту к увеличению и затрате труда. В один голос все русское население кричит, что «сколько ни старайся больше выработать или сделать какие-либо совершенствования, все равно ничего не получишь...». В силу этого «... русский крестьянин и русский рабочий нисколько не был заинтересован в поднятии продуктивности своего труда». Постоянная опека, подчиненность, исполнение лишь приказаний бесчисленного начальства ограничивали творческую деятельность и сковывали выработку качеств, которые были необходимы для ее проявления.

Заключение Балицкого подтверждается многочисленной информацией, публиковавшейся в профсоюзных журналах в период и после первой революции в России. Эти материалы, исходившие в большинстве случаев от рабочих, свидетельствуют о том, что предприниматели во многих случаях не поощряли увеличения рабочими объема производимой продукции. Более того, они снижали расценки, добиваясь тем самым увеличения продукции за прежнюю оплату труда.

По фабрично-заводскому законодательству подобные действия предпринимателей, совершаемые до истечения срока договора, являлись нарушением законодательства и должны были преследоваться штрафными санкциями. Однако на практике этого не было. По мнению Ю.И. Кирьянова, это можно объяснить аграрным перенаселением в стране и стремлением рабочих сохранить свое место на предприятии, не оказаться безработным даже при нарушении хозяином договора, причем в условиях массового рабочего и революционного движения¹¹. Несоблюдение же многи-

¹¹ См.: Кирьянов Ю.И. Указ. соч. С.37.

ми предпринимателями фабрично-заводского законодательства проистекало из уверенности в том, что до штрафных санкций за нарушение законодательства дело не дойдет, потому что в условиях России первых десятилетий XX в. рабочему было невыгодно прибегать к судебному разбирательству, а фабричная инспекция и местные власти были далеки от использования законодательства в интересах рабочих (тем более, что сами рабочие во многих случаях этого не хотели).

Таким образом, можно признать, что даже когда фабрично-заводское законодательство о труде могло (пусть косвенно) способствовать стимуляции труда, побуждать предпринимателей соблюдать условия найма и оплачивать произведенную продукцию по ее объему и качеству исполнения, оно в условиях России первых десятилетий XX в. «не срабатывало» в отношении предпринимателей и не стимулировало рост производства.

В пользу заключения о том, что фабрично-заводское законодательство о труде плохо «работало», плохо реализовалось, свидетельствуют и требования рабочих. Несмотря на то, что с 1886, 1897, 1903 гг. действовали законы, определявшие границы штрафов, применения сверхурочных работ, а также об институте старост, рабочие целого ряда губерний в начале XX в. достаточно часто требовали установления соответствующих норм, порядков и институтов.

Из сказанного следует, что даже там, где фабрично-заводское законодательство могло и должно было бы содействовать стимулированию производства и производительности труда, оно не действовало вследствие его регулярного нарушения предпринимателями, безучастного отношения к этим нарушениям чиновников и властей и нежелания рабочих доводить дело до суда (из-за боязни быть уволенными).

В строгом же смысле вопросы стимуляции труда и производства находились за пределами фабрично-заводского законодательства о труде. Особых законов, которые способствовали бы непосредственному увеличению производительности труда и увеличению объема производимой продукции, не было.

Глава 2.

Стимулирование труда рабочих Ярославской Большой Мануфактуры во второй половине XIX – начале XX в.

2.1. Роль вознаграждения в мотивации труда текстильщиков

Ярославская Большая Мануфактура (ЯБМ) – одно из крупнейших и старейших текстильных предприятий России, основанное в 1722 г. по личному указу Петра I. Предприятие за свою историю неоднократно меняло владельцев, которые стремились укреплять его экономическое положение и расширять производство. После пожара, произошедшего летом 1845 г. и уничтожившего несколько производственных зданий, предприятие пришло в упадок. В 1857 г. за бесценок (85 000 рублей) мануфактура была выкуплена московскими купцами Карзинкиными и Игумновым. Они занимались розничной торговлей полотняными изделиями, обладали небольшими капиталами, хорошо знали текстильное производство. Основание в 1858 г. Товарищества на паях со значительной суммой капитала позволило московским предпринимателям создать одно из передовых предприятий текстильной отрасли в России. К началу 1890-х годов предприятие состояло из двух самостоятельных фабрик, на которых были сосредоточены основные производства – прядильное и ткацкое. Помимо этого на ЯБМ существовало значительное количество вспомогательных производств: лесопильное, столярно-модельное, токарно-катушечное, чугунолитейное, медно-бронзо-литейное.

К 1890 г. по величине производства ЯБМ занимала среди всех фабрично-заводских предприятий Европейской России 9-е место, а среди текстильных – 4-е. Прибыли Товарищества постоянно росли. К началу XX в. основной капитал компании составил

6 млн. рублей, а запасной 1,5 млн. рублей. Увеличивалось количество станков (особенно крутильных веретен и ткацких станков), соответственно возрастала и численность рабочих, трудившихся на предприятии. Причем состав их постепенно менялся. Если в 1888 г. мужчины составляли более 62% от числа всех рабочих, то к 1893-1894 гг. эта цифра снизилась до 55 %. За тот же период доля женского труда возросла с 35,7 % до 44% . В последующие годы данная тенденция сохранялась.

В 1913 г. на предприятии работало 9280 человек (по сравнению с 6431 рабочим в 1888 г.). ЯБМ являлась крупнейшим производством в губернии и входила в число самых значительных, высокоприбыльных предприятий России.

В Государственном архиве Ярославской области (ГАЯО) имеется фонд Ярославской Большой Мануфактуры, в котором сохранился большой комплекс документов, позволяющих составить представление не только о деятельности предприятия в целом, но и охарактеризовать приемы вознаграждения труда рабочих, использовавшиеся фабричным руководством. Архивное исследование интересно тем, что в рассматриваемый период в России не существовало единой и обязательной для всех промышленных предприятий системы, определяющей размеры и способы материального поощрения труда рабочих.

В фонде ЯБМ были обнаружены расчетные книги и расчетные ведомости рабочих, сведения о наградах, пособиях и пр. Эти документы позволяют определить способы и размеры вознаграждения труда работников предприятия.

Основным источником стали расчетные ведомости, по которым рабочим предприятия выдавался заработок. Расчетные ведомости на ЯБМ представляли собой ежемесячную документацию, на каждый месяц приходилась одна ведомость, причем в ней зачастую могла находиться информация по рабочим сразу нескольких отделений. В такой расчетной ведомости указаны фамилия и имя рабочего, его специальность, число отработанных дней, размер причитающегося заработка и вид его начисления (месячная или поденная ставка, сдельный заработок). Также указывались иные выплаты и вычеты – квартирные деньги, долг конторы за прошедшие месяцы, штрафы, выплаты долга по ссудам. В ведомостях, к сожалению, не фиксировался возраст и происхождение

рабочих, нет данных о возможных вознаграждениях натурального характера. Поэтому кроме бухгалтерской документации привлекались личные дела рабочих ЯБМ, а также их письма-автобиографии, написанные в 1930-х годах по заданию партийных структур и сохранившиеся в фонде Истпарта ЦДНИ ЯО (Ф.394).

2.1.1. Прямые заработки

Во второй половине XIX – начале XX в. в качестве основного способа стимулирования трудовой деятельности рабочих предприниматели использовали заработную плату. В рассматриваемый период оплата труда текстильщика зависела прежде всего от его квалификации. Сохранившиеся бухгалтерские книги второй половины XIX в. дают информацию лишь по отдельным специальностям, не позволяют составить целостную картину по заработной плате текстильщиков разной квалификации. Среди квалифицированных рабочих более высокую зарплату получали паровщики, слесари, ремонтновщики ткацких машин, токари, литейщики (например, заработная плата паровщика в 1877 г. составляла 28 руб., в 1885 г. слесарь получал 28 руб., а ремонтновщики ткацких машин 20 руб.; в 1891 г. заработная плата токаря составляла 21 руб.; литейщика – 24 руб.). Среди неквалифицированных рабочих наименьшая оплата труда была у развивальщиц и крутильщиков и т.д. В 1870 - 1880-е гг. у этих категорий работников заработок составлял от 4 до 6 руб¹².

Разница в оплате труда между квалифицированными рабочими и неквалифицированными была значительная. В 1870 - 1890-х гг. заработная плата неквалифицированного рабочего составляла в среднем 40% от заработной платы квалифицированного текстильщика. Эта тенденция сохранилась и в начале XX в.: зарплата квалифицированных рабочих на разных временных отрезках, как правило, в 1,5-3 раза превосходила зарплату неквалифицированных.

Таким образом, уровень квалификации работника определял размер его заработной платы. Это, несомненно, свидетельствуют

¹² ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21386. Л. 10-17; Ф. 674. Оп. 2. Д. 22. Л.45; Ф. 674. Оп. 1. Д. 21447. Л. 37 и др.

о том, что на протяжении рассматриваемого периода наблюдался устойчивый спрос на квалифицированный труд.

Размер вознаграждения также зависел от должности, которую занимал работник. В 1887 г. зарплата старшего рабочего составляла 22 руб., браковщика 35 руб., мастера 50 руб.¹³ Мастер получал приблизительно в 3 раза больше, чем старший рабочий. Разрыв в оплате труда на ЯБМ в структуре должностей был гораздо большим, чем между различными квалификациями. В результате, для работника было выгоднее продвигаться по должностной лестнице, а не повышать квалификацию.

Зарплата рабочего зависела и от сложности обслуживаемого оборудования, а значит, от профессионализма работника. Например, труд старших рабочих оплачивался на фабрике не одинаково – работники, обслуживающие ватерные машины, получали в 1891 г. в 1,2 раза больше, чем при чесальных и банкаброшных машинах¹⁴. Зависимость размера заработка текстильщиков от состояния и типа оборудования, на котором они работали, наблюдалась и в начале XX в. Наиболее ярко это прослеживалось на примере ткачей, дневная выработка которых в немалой степени зависела от ширины станка. В связи с этим переключение рабочего на машину другого типа могло быть как поощрением за качественный труд (если при этом он имел возможность повысить производительность, а значит, и заработок), так и наказанием за нерадивое отношение к труду и (или) дисциплинарные нарушения. Такие переводы действительно практиковались на ЯБМ.

Кроме того, при поступлении нового оборудования именно квалифицированные и добросовестные рабочие получали возможность работы на нем. С одной стороны, это объяснялось заботой хозяина о сохранности новой дорогостоящей техники, но с другой – давало возможность хорошему работнику увеличить свой заработок (это подтверждают «Книги дневного заработка ткачей» за 1900, 1901, 1915, 1916 гг.)¹⁵. Однако случалось, что введение нового оборудования приводило к уменьшению заработка. Так, в марте 1914 г. по этой причине банкаброшницы и

¹³ ГАЯО. Ф. 674. Оп.1. Д. 21411. Л. 238-243.

¹⁴ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21436. Л. 127-134.

¹⁵ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 3788, 8927.

ленточницы ЯБМ отказались работать на новых станках, и администрация вынуждена была согласиться доплачивать им по 10 коп. в день, чтобы работа возобновилась¹⁶.

Размер вознаграждения рабочего во многом зависел от того, по какой системе оплачивался его труд. Правление ЯБМ использовало различные системы оплаты труда (временную, сдельную и смешанную). Сдельная оплата труда как форма материального вознаграждения получила широкое распространение на ЯБМ к концу XIX в. На сдельной системе оплаты уже в первые годы XX столетия находились почти все рабочие таких специальностей, как ткачи, банкаброшники, ленточники, чесальщики, прядильщики и др.

Некоторые рабочие этих основных ткацких специальностей имели смешанный заработок, представляющий собой сочетание повременной и сдельной оплаты. Зачастую он использовался как переходный этап от временной к сдельной системе оплаты. Дело в том, что переход на «сдельщину» нередко приводил к снижению заработка рабочих, особенно в первое время. Поэтому предприятие в течение нескольких месяцев могло доплачивать работнику или работнице разницу между сдельным заработком и прежним размером повременного жалованья. Например, такая практика использовалась в 1903 г. при оплате труда банкаброшниц на тонких машинах (об этом свидетельствуют сохранившиеся расчетные ведомости)¹⁷. В течение 1908 – 1913 гг. на «сдельщину» были переведены и рабочие ряда других специальностей, что привело к изменению их заработка.

При сдельной оплате труда увеличение заработка рабочего было возможно за счет повышения производительности и в результате повышения расценок предпринимателем. Последнее происходило крайне редко и практически всегда в результате жесткого нажима со стороны рабочих.

Иначе обстояло дело с теми, кто находился на временной – поденной или месячной – ставке. Они имели больше шансов увеличить заработок (в индивидуальном порядке) за счет пересмотра руководством размеров этих ставок.

¹⁶ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 3788, 8927.

¹⁷ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4484.

Интересно, что независимо от того, находился ли рабочий на месячной или поденной ставке, размер его заработка напрямую зависел от количества отработанных им дней. То есть если рабочий по болезни или по каким-то иным причинам пропускал часть рабочего времени (более $\frac{1}{4}$ смены), то из его заработка вычиталась соответствующая сумма. Несмотря на это, месячная ставка была, видимо, предпочтительнее для рабочего в плане дальнейшей перспективы

Необходимо отметить, что рабочие одной специальности, но работавшие в разных отделениях ЯБМ, могли иметь различный размер месячной ставки. Так, в 1908 г. паровщик отбельного отделения получал 20 руб. в месяц, а в ткацком отделении – 18 руб.; к 1913 г. ставка первого увеличилась на 50 коп., а у второго осталась прежней. В связи с этим перевод работника из одного отделения в другое вызывал изменение размера заработка. Так, двое рабочих, переведенных на ту же специальность из отбельного отделения в ткацкое потеряли каждый около двух рублей от своей прежней зарплаты. Не различался только заработок сторожей, работавших в разных отделениях фабрики и находившихся на месячной ставке (даже индексация ставок в 1913 г. у них произошла одновременно).

Месячная ставка далеко не всегда означала больший размер заработка. В расчетных ведомостях встречаются рабочие одной специальности, у которых поденная ставка дает в итоге заработок больший, чем месячная. Так, в 1913 г. среди клеймильщиков товара 1 человек получал 10 руб. в месяц, другой 60 коп. в день (что при 25 днях составляет 15 руб. в месяц), третий – 50 копеек (что при 25 днях составляет 12 руб. 50 коп. в месяц).

В большинстве случаев подобная ситуация наблюдалась, когда на месячную ставку брали квалифицированного «новичка». Начальный период его трудовой деятельности на ЯБМ, видимо, рассматривался как испытательный срок, с чем и был связан сравнительно небольшой размер ставки. Но при условии добросовестного труда и соблюдения правил внутреннего распорядка такой работник имел больше возможностей повысить в перспективе размер своего заработка. Так, браковщик товара в ткацком отделении, находившийся на месячной ставке, получал в 1908 г. – 37 руб., а в 1913 г. уже 42 руб. (опередив по темпам роста зара-

ботка рабочих всех остальных специальностей, трудившихся в этом отделении).

К 1908 г. уже существовала задолженность предприятия перед рабочими по заработной плате. В 1908-1914 гг. размер этого долга для рабочих прядильного, ткацкого отделений и слесарной мастерской колебался в пределах от 2 до 39% от суммы их заработка, то снижаясь, то увеличиваясь вновь. Выплата зарплаты некоторым категориям текстильщиков в условиях общей задолженности оказывала, на наш взгляд, стимулирующее воздействие на данную группу работников. Хотя в целом существование на предприятии задолженности подрывало значимость заработной платы в системе мотивации труда рабочих-текстильщиков. Так, рабочим ряда специальностей (сравнительно высокооплачиваемых) зарплату почти всегда выдавали целиком. Долги росли, прежде всего, за счет недовыплат женщинам-работницам фабрики, а также тем рабочим, у кого было мало трудовых дней в течение текущего месяца. Кроме того, рабочие, получавшие месячную ставку, определенно находились в более выгодном положении по сравнению со сдельщиками и с теми, кто получал поденную ставку. Во-первых, недоплаты рабочим, находившимся на месячной ставке, встречались значительно реже, во-вторых, эта задолженность, как правило, погашалась в срок следующей «дачки» (выдачи зарплаты), в то время как у сдельщиков и получавших поденную ставку она могла увеличиваться на протяжении нескольких месяцев.

Получается, что перевод на месячную ставку в большинстве случаев являлся следствием более высокой квалификации работника, более добросовестного отношения рабочего к труду, большей заинтересованности в нем предпринимателя, стремившегося таким образом закрепить на предприятии ценного работника. Поэтому перевод рабочего на месячную ставку может рассматриваться как один из применявшихся способов стимулирования труда.

В течение всего периода капиталистической индустриализации сохранялось различие в оплате мужского и женского труда, а также труда взрослых, подростков и малолетних в рамках одной специальности.

Независимо от формы оплаты труда (сдельная, поденная или месячная ставка) женский труд оплачивался значительно ниже мужского.

При сдельной оплате наличие одинаковых расценок для женщин и мужчин неизбежно приводило к тому, что заработная плата последних была гораздо выше. Например, у ткачей разница могла составлять 12-15 коп. в день, у ленточников – 18-19 коп., у банкаброшников на толстых машинах – около 20 коп.

Поденные ставки женщин были значительно ниже (приблизительно в 2 раза), чем у мужчин той же специальности. Например, в 1913 г. размер поденной ставки у женщин, независимо от специальности, колебался в пределах 40-55 коп. У мужчин в этот же период разница в размере поденных ставок для рабочих различных специальностей была значительно больше: в среднем она составляла 0,38 - 1,43 руб. (то есть максимальная ставка превышала минимальную \approx в 3,8 раза).

Вместе с тем прослеживается следующая закономерность: чем ниже квалификация рабочих, тем существеннее разница в оплате мужского и женского труда. На протяжении рассматриваемого периода наблюдается тенденция к увеличению разрыва между оплатой женского и мужского труда. Так, в пореформенный период у квалифицированных рабочих женский заработок составлял примерно 85-95% от заработка мужчин той же специальности; в начале XX в. – 75-80%. Неквалифицированные текстильщицы во второй половине XIX в. получали 65 – 75 % от заработка мужчин, а в начале XX в. – 40-60 %.

Ставка оплаты женского труда практически не зависела от стажа. При найме на фабрику новой работницы ей могли первоначально платить лишь половину поденной ставки остальных работниц этой специальности. Но через 1-3 месяца она, как правило, начинала получать полную ставку, размер которой мог не меняться на протяжении нескольких лет.

Надо отметить, что среди работавших во второй половине XIX в. - начале XX в. на ЯБМ женщин нам встретилась лишь одна, находившаяся на месячной ставке оплаты труда. В 1913 г. уборщица товара в отбельном отделении получала 20 руб. в месяц, тогда как остальные работницы этой же специальности, находившиеся на поденной ставке, около 12 руб. Возможно, это

объясняется тем, что она являлась старшей и несла ответственность за работу всей группы (50 человек). Тем не менее, размер ее ставки был ровно в 2 раза меньше, чем у мужчины той же специальности и выполнявшего те же обязанности.

Все это свидетельствует о том, что руководство ЯБМ не прилагало заметных усилий в целях повышения заинтересованности женщин-работниц в добросовестном и качественном труде.

Система оплаты труда подростков и малолетних рабочих на ЯБМ выглядела следующим образом. В большинстве случаев малолетние рабочие (рабочие 11-15 лет) и подростки (рабочие 15-17 лет) принимались на фабрику на те виды работ, которые не требовали специальных знаний и навыков. Заработок их был ниже, чем у взрослых рабочих. У нас есть возможность сравнить размер месячного заработка взрослых мужчин и подростков по некоторым специальностям за июнь 1914 г. (таблица 1).

Таблица 1¹⁸

Заработная плата рабочих ЯБМ в июне 1914 г.

Специальность	Взрослые, руб.	Подростки, руб.
Смазывальщики	20,09	10,60
Клеймильщики	19,10	11,11
Шнуровщики	15,83	11,26
При письменных занятиях	21,24	14,39

Значительная разница существовала и между заработками малолетних и подростков одной специальности. Так, за июнь 1914 г. ставильщики-подростки получили в среднем 16 р.82 к., а малолетние – 8 р.48 к., т.е. почти в 2 раза меньше.

У женщин-работниц ЯБМ разница в заработках взрослых и подростков, как правило, была менее заметной и составляла по большинству специальностей около 4 рублей (например, крутильщицы, ватерщицы).

Помимо неквалифицированных работ, подростков и малолетних работников принимали на фабрику в ученичество.

¹⁸ Таблица составлена на основе ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 8227.

Если на большинство специальностей в качестве учеников брали работников в возрасте примерно до 25-28 лет (например, ткацкие ученики, как мужчины, так и женщины), то обучать таким специальностям, как слесарь, столяр, токарь предпочитали именно подростков¹⁹. В большинстве случаев это были дети рабочих ЯБМ. Как правило, родители сами обращались с просьбой к управляющему о приеме ребенка в качестве слесарного, токарного или столярного ученика. Поэтому администрация, вынося решение о приеме на работу подростка, учитывала и то, каким образом зарекомендовало себя на фабрике старшее поколение (не играли роли уровень квалификации и занимаемая должность; в первую очередь внимание обращалось на уровень трудовой и производственной дисциплины).

Как правило, в качестве "столярных, слесарных, токарных учеников" принимали подростков, имеющих хотя бы минимальное образование (окончивших приходскую или фабричную школу). Обучение этим специальностям продолжалось 5 лет. На рубеже веков и в первые годы XX в. труд таких учеников оплачивался по следующей схеме. В течение первого года они могли получать только натуральное содержание, в последующие годы получали заработок в денежной форме и его размер увеличивался с каждым следующим годом. Так, П.А. Голубков, принятый в слесарные ученики механического завода ЯБМ в 1898 г., на второй год обучения слесарному делу получал 5 руб. в месяц, на третий год – 8 руб., на четвертый год – 10 руб., на пятый – 12 руб. В 1903 г., по окончании пятилетнего срока обучения, он был зачислен слесарем с жалованьем 70 коп. в день²⁰.

Для сравнения приведем размеры среднего дневного заработка мужчин за 1903 г. для некоторых рабочих специальностей, где этот показатель удалось подсчитать (таблица 2).

¹⁹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 5 «В». Д.46, 55, 71, 510 а, 533, 582 и др.

²⁰ ЦДНИ ЯО. Ф. 394. Оп. 1. Д. 12. Л. 58-58 об.

Заработная плата рабочих-мужчин ЯБМ в 1903 г.

Профессия	Дневной заработок, руб.
Ткачи	0,71
Банкаброшники на толст. маш.	0,73
Ленточники	0,67
Паковщики кип пряжи	1,37
Прессовщики пачек	0,96
Навешивальщики	0,54
Обертывальщики пряжи	0,48
Планочники	1,72
Ящичники	0,95
Пильщики	0,85
Прядильщики	1,05
Присучальщики 1	0,76
Присучальщики 2	0,58
Ставильщики	0,38

То есть начинающий самостоятельно работать слесарь, прошедший пятилетнее обучение, поначалу получал больше, чем в период ученичества, но определенно проигрывал в заработке практически всем квалифицированным рабочим-сдельщикам. Он получал больше лишь по сравнению с теми рабочими, кто, не имея достаточной квалификации, выполнял вспомогательные функции. Так, прядильщик, присучальщик 1, присучальщики 2 и ставильщики составляли «необходимый комплект» для обслуживания пары машин. Заработок прядильщика высчитывался в зависимости от существовавших расценок и количества продукции, произведенной всей группой рабочих. Размер заработка остальных составлял определенный процент от размера заработка прядильщика. Точно так же заработок навешивальщиков и обертывальщиков пряжи высчитывался в зависимости от того, сколько полагалось выплатить прессовщику пачек.

Следовательно, начальный период самостоятельной трудовой деятельности бывшего ученика, судя по всему, являлся своеобраз-

²¹ Таблица составлена на основе ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4472, 4476, 4481, 4480, 4487, 4485, 4484, 4486, 4488, 4490.

разным испытательным сроком. Но с точки зрения перспективы такой работник явно был в выигрыше, поскольку находился на поденной оплате. В случае добросовестной работы и отсутствия дисциплинарных замечаний он в течение примерно двух лет имел возможность увеличить свой заработок до 1 рубля и более в день, т.е. до уровня квалифицированного и хорошо оплачиваемого работника.

К 1908 г. вид начисления заработка слесарным, токарным и столярным ученикам изменился. В 1908-1914 гг. все они находились на поденной ставке (впрочем, как и взрослые рабочие этих специальностей во всех отделениях фабрики), размер которой зависел от качества работы и, возможно, от того, какой год обучения шел. В июне 1914 г. слесарные, токарные и столярные ученики получали в среднем 64-70 коп. в день, что было примерно в 2-3 раза меньше заработка взрослых рабочих соответствующих специальностей.

Наряду с заработной платой фабричное правление пыталось заинтересовать работников с помощью премий. За рассматриваемый период нет систематических данных о премиальном вознаграждении рабочих ЯБМ. Между тем имеющиеся в нашем распоряжении источники позволяют обозначить 2 формы премий, выплачиваемых текстильщикам: денежные и натуральные. Денежная премия выплачивалась рабочим по следующим основаниям:

а) за хорошую работу. Размер премии составлял в 1870 - 1890-е гг. 30 - 50% от среднемесячной зарплаты работника. В источниках, например, часто встречаются “награды”, выплачиваемые сторожам “за поимку рабочих с краденными и недозволенными вещами”²²;

б) за работу в выходные и праздничные дни. Премиальное вознаграждение соответствовало максимальной оплате труда для определенной категории рабочих²³;

в) по случаю праздника. Размер премии равнялся приблизительно дневному заработку рабочего. Как правило, премия выплачивалась каждому работнику на Пасху и к Рождеству Христову²⁴.

²² ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21431. Л. 19-27; Д. 21395. Л. 116-230.

²³ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21412. Л. 3-237.

²⁴ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21412. Л. 3-237.

Выплата премиального вознаграждения только в натуральной форме практически не встречается. “Водка и хлеб”, “кренделя и вино” являлись дополнением к денежным премиям, выплачиваемым по различным основаниям.

Таким образом, фабричная администрация по средством премиальных вознаграждений стимулировала работников к эффективной и качественной работе, а также пыталась увеличить количество рабочих дней за счет праздников и выходных. Назначение премии к празднику каждому работнику, на наш взгляд, вряд ли стимулировало рабочего к производительному труду. Хотя в целом подобного рода премиальные выплаты делали привлекательным труд на фабрике.

2.1.2. Косвенные заработки

В категорию косвенных заработков можно включить выплату вознаграждений за длительную работу на одном предприятии, а также «дополнительные услуги», предоставляемые рабочим ЯБМ фабричной администрацией (прежде всего различные пособия). Выдача наград и удовлетворение просьб работников о предоставлении «дополнительных услуг» контролировались начальством и использовались зачастую в качестве вознаграждения за производственную деятельность, поэтому мы можем рассматривать их как «мотивирующие поощрения».

В начале XX в. для поощрения фабричного рабочего за длительную службу на ЯБМ существовало две категории наград (награда как единовременная выплата)²⁵:

1) награда «за долголетнюю службу» полагалась работникам с 25-летним трудовым стажем; ее размер был строго фиксированным и составлял 25 рублей (т.е. по 1 рублю за каждый отработанный год);

2) «добавочная» награда официально полагалась работникам с 35-летним стажем работы на ЯБМ и составляла 10 рублей (т.е. также по 1 рублю за каждый год сверх 25-летнего стажа). Однако если трудовой стаж составлял от 27 до 34 лет, и рабочий вынужден был уволиться в связи с болезнью или преклонным возрастом, он, как правило, тоже получал денежное вознаграждение.

²⁵ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4040, 6073.

Реально сумма, выдаваемая как «добавочная» награда, могла колебаться в пределах 6-25 рублей и определялась индивидуально для каждого работника в зависимости от следующих факторов:

- количество лет, проработанных сверх 25-летнего стажа;
- наличие (отсутствие) взысканий за те или иные производственные и дисциплинарные нарушения;
- материальное положение работника и его семьи.

Таким образом, специальность рабочего (а следовательно, и размер его заработка) не влияла на факт выдачи денежного вознаграждения за многолетний стаж и его размер.

Практика выплаты наград «за долголетнюю службу» в первые годы XX в. уже существовала на ЯБМ. Об этом свидетельствуют протоколы заседаний Правления Торгово-промышленного Товарищества Ярославской Большой Мануфактуры, а также книги, в которых фиксировались просьбы рабочих в фабричную администрацию, за 1901 и 1902 гг. В этих книгах содержатся за 1901 г. – 7, за 1902 г. – 8 прошений рабочих о выплате им денежной награды «за долголетнюю службу». В 1901 г. отказано было одному рабочему, в 1902 г. – двоим, остальные получили по 25 рублей «наградных»²⁶. О выплате в указанные годы «добавочных» наград сведений не имеется.

Судя по тому, что в 1901 - 1902 гг. просьбы о наградах учитывались в общем потоке других прошений, подаваемых рабочими, и что количество их сравнительно невелико, практика выплаты денежных вознаграждений за многолетний стаж не была в начале века столь широкой, как в последующие годы.

В 1908-1914 гг. просьбы рабочих ЯБМ о наградах за долголетнюю службу группировались в отдельные книги. За 7 лет (1908 - 1914 гг.) в них учтено 1695 прошений (таблица № 3). Из них 1651 работнику (884 – мужчинам и 767 – женщинам) были выплачены денежные награды (в том числе «за долголетнюю службу» – 1187 и «добавочных» – 464), а 44 человека получили отказ (37 – мужчины и 7 – женщины)²⁷. В целом за 7 лет (1908 - 1914) процент отказов и отсрочек при выплате наград «за долголетнюю службу» составляет 3,5% от общего числа поданных

²⁶ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4040.

²⁷ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 6073.

прошений, тогда как при выдаче «добавочных» вознаграждений он составляет лишь 0,4% (т.е. всего два отказа, оба по причине прогулов). Возможно, низкий процент отказов при выплате обеих категорий наград объясняется тем, что рабочий предварительно обсуждал возможность получения им денежного вознаграждения за многолетний стаж с представителями низшего звена фабричной администрации, и только после этого оформлял официальное прошение.

Таблица 3

Количество наград за долголетнюю службу, выданных рабочим Ярославской Большой Мануфактуры (1908 - 1914 гг.)

Год	ВЫДАНО				ОТКАЗАНО				ОТЛОЖЕНО			
	за долголетнюю службу (25 лет)		добавочная (35 лет)		за долголетнюю службу (25 лет)		добавочная (35 лет)		за долголетнюю службу (25 лет)		добавочная (35 лет)	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	жен
1908	97(4)	70	49(1)	24	1(1)	-	-	-	5	-	-	-
1909	71	65	33	31	2	1	-	-	1	-	-	-
1910	79(3)	80(4)	37(1)	33	1	-	-	-	1	1	-	-
1911	89(2)	73(4)	22	29	2	2	-	-	1	-	-	-
1912	90(2)	78(1)	39(1)	31	-	-	2	-	6	2	-	-
1913	91(4)	74(1)	31(1)	26(1)	5	-	-	-	3	-	-	-
1914	116	114(2)	40	39	6	1	-	-	1	-	-	-

Примечание:

* В скобках указано количество наград, выданных уже после смерти рабочих членам их семей.

Бывали случаи, когда рабочему на просьбу о награде «за долголетнюю службу» не отвечали категорическим отказом, а сообщали, что выплата «наградных» отложена на некоторое время. Это происходило, если:

1) рабочему до 25-летнего стажа на ЯБМ не хватало нескольких месяцев, но он продолжал работать и не собирался увольняться;

2) в последние несколько лет работы на фабрике у работника увеличилось количество взысканий за нарушение трудовой дисциплины или ухудшение качества работы по сравнению с предшествующими годами. В этом случае рабочий получал как бы испытательный срок (несколько месяцев). Если в течение этого периода его трудовая деятельность не вызывала нареканий со

стороны начальства, то ему выплачивалось денежное вознаграждение (такие примеры имеются).

Возможно, использование практики «отложенных наград» объяснялось, помимо каких-либо иных причин, желанием фабричной администрации «вернуть» хорошего работника к качественному и добросовестному труду. Среди просьб о выплате «добавочных» наград ответ «выплата отложена» не встречается.

Необходимо отметить, что при условии добросовестного труда и отсутствии (или минимальном количестве) дисциплинарных замечаний и наложенных взысканий награду «за долголетнюю службу» мог получить рабочий, не имеющий 25-летнего стажа, но проработавший на предприятии не менее 22 лет. Это происходило в следующих случаях:

1. Если рабочий вынужден был уйти с фабрики по состоянию здоровья, то ему выдавалось вознаграждение в полном размере (25 рублей).

2. В случае смерти рабочего награда в полном размере выплачивалась членам его семьи; кроме того, они получали 6-10 рублей на похороны в качестве единовременного пособия.

3. Если рабочий просил о досрочной выплате вознаграждения в связи с тяжелым материальным положением его семьи.

Сумма вознаграждения, получаемая рабочими ЯБМ за многолетний стаж, была меньше, чем у служащих. В качестве примера приведем следующий факт: в протоколе заседания Правления Товарищества ЯБМ от 21 мая 1909 г. зафиксировано решение выдать одному из служащих за 25-летнюю службу награду в размере 300 рублей. Часто в качестве «наградных» служащие получали сумму равную их годовому жалованью²⁸.

Следует учесть, что подобные награды выплачивались рабочим не на каждом предприятии. Так, в 1912 г. в период забастовки на Норской мануфактуре одним из предъявленных требований было выдавать за 25 лет работы 25 рублей, но удовлетворено оно не было²⁹. Поэтому выплаты «наградных» за многолетний стаж (а если учесть условия выплаты и причины полученных отказов, то и за соблюдение производственной и трудовой дисциплины)

²⁸ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 6099. Л. 19; Д. 4664.

²⁹ ГАЯО. Ф. Р-189. Оп. 1. Д. 36. Л. 15.

можно рассматривать как дополнительный материальный стимул к добросовестному труду и сохранению своего рабочего места.

Кроме денежного вознаграждения, рабочим на ЯБМ за 25-летний стаж полагался еще и памятный жетон. Жетон был сделан из чистого золота с эмалевой вставкой, где указывалась фамилия, имя и отчество работника. Судя по сохранившимся документам, он представлял для рабочих-текстильщиков определенную ценность, но значительно меньшую, чем денежные выплаты. Об этом свидетельствует сложившаяся практика. Иногда работникам, имевшим большое количество взысканий, выдавали установленную денежную сумму в полном размере, но отказывали в выдаче жетона. В 1901 - 1902 гг. некоторые из тех, кто получал лишь «наградные», подавали еще одно прошение с просьбой о жетоне за 25-летний стаж. В 1901 и 1902 гг. в документах зафиксировано по одной такой просьбе (обе удовлетворены). В 1908 - 1914 гг. были случаи невыдачи рабочим жетонов, но сведений о повторных прошениях насчет жетонов в документах уже нет, тогда как повторные просьбы о выплате денежных наград по-прежнему имели место.

В подавляющем большинстве случаев и в 1901 - 1902 гг., и в 1908 - 1914 гг. прошения рабочих имели следующую формулировку: «прошу выдать награду за долголетнюю службу» (при этом нередко описывалось тяжелое материальное положение рабочей семьи), а о жетоне не упоминалось. Возможно, это объясняется тем, что слово «награда» подразумевало выдачу и денег, и жетона. Но надо признать и то, что денежное вознаграждение имело для рабочих неизмеримо большее значение, чем знак отличия.

Отметим еще один немаловажный момент. Фабричные рабочие, награжденные за многолетний стаж, имели больше шансов по сравнению с остальными получать ежемесячное пособие (пособие пенсионного типа) после увольнения с предприятия.

Кроме единовременных выплат за долголетний труд, правление ЯБМ во второй половине XIX – начале XX в. предусматривало выплату рабочим пособий по следующим основаниям:

1) в связи со смертью работника. Пособие выплачивалось единовременно. Материальная помощь, оказанная правлением фабрики, зачастую была сопоставима со среднемесячной оплатой

труда работника³⁰. При назначении пособия администрация учитывала стаж, а также характер трудовой деятельности умершего;

2) на лечение. В 1870-1880-е гг. рабочему, находившемуся на излечении, назначалось пособие, составлявшее приблизительно 30-40% от заработной платы работника. В зависимости от характера заболевания администрация оплачивала работнику от 5 до 10 дней³¹. В начале XX в. фабричное правление также выплачивало единовременное пособие по болезни. Размер предоставляемой помощи в основном зависел от материального положения семьи нуждающегося работника;

3) помощь семье умершего работника. Руководство фабрики выдавало денежную сумму на погребение работника. Размер пособия зависел от занимаемой должности, а также квалификации работника. Например, в 1880-е гг. «на погребение» рабочего-ткача выплачивалось 8 рублей, а возчика – 5 рублей. Кроме того, в случае гибели работника на производстве его семье выплачивалось единовременное пособие. Размер данного пособия соответствовал приблизительно 2-месячному заработку рабочего³². В случае смерти рабочего по иным причинам его семье периодически оказывалась помощь натуральными продуктами. Денежное выражение пособия составляло около 20% от заработка рабочего³³. Если у умершего оставались дети, то администрация выплачивала на них пособие из расчета 1,5 руб. в месяц на ребенка. Выдача пособия продолжалась до начала собственной трудовой деятельности детей. Отметим, что обычно дети умершего работника имели преимущества при трудоустройстве на фабрику. Иногда вместо пособия на ребенка администрация переводила мать/отца на более высокооплачиваемую работу;

4) рабочим, пострадавшим от пожара и в других аналогичных случаях. Пособие соответствовало приблизительно 2-кратному размеру средней оплаты труда рабочих. Практика единовременных денежных выплат «погорельцам» (городским и сельским) особенно широко применялась в начале XX в. Нам не удалось ус-

³⁰ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21412. Л. 3 - 395.

³¹ Там же. Д. 21413.

³² Там же. Д. 21412. Л. 198 - 200.

³³ Там же. Л. 3 - 395.

тановить какой-либо связи между производственными успехами работника и фактом выдачи, а также размером пособия;

5) на погребение членов семьи работника. Размер единовременного пособия был одинаковым для всех категорий текстильщиков: от 1,5 руб. на ребенка до 5 руб. на взрослого;

6) производственная травма. До издания закона 2 июня 1903 г. «о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев» рабочим ЯБМ, получавшим машинные повреждения, фабричная администрация оказывала единовременную или ежемесячную материальную помощь. Единовременное пособие равнялось среднемесячной оплате труда работника³⁴. Подчеркнем, что сумма выплаченного пособия зависела от трудового стажа работника. Текстильщик, имевший большой трудовой стаж, получал пособие в среднем на 20-30% больше, чем остальные³⁵.

После издания закона 2 июня 1903 г. рабочие ЯБМ стали получать пособие по нормам, установленным этим законом. Правление выплачивало денежную компенсацию всем рабочим, получившим машинные повреждения, зарплату в половинном размере в течение всего периода их лечения. Мануфактура исправно выполняла свои обязательства, о чем свидетельствует тот факт, что на протяжении 1903 – 1905 гг. никто из работников не обращался с претензиями в суд;

7) пособие на детей. Ежемесячная материальная помощь в размере 1 рубля предоставлялась в том случае, если несовершеннолетний поступал в школу. При назначении такого пособия в первую очередь учитывалось материальное положение семьи рабочего;

8) беременным женщинам. В разные годы размер пособия варьировался от 2 до 3 рублей. Пособие выплачивалось всем одинаково вне зависимости от характера трудовой деятельности текстильщицы;

9) утратившим работоспособность. Бывшие фабричные рабочие получали ежемесячное пособие пенсионного типа. Впервые выплата пенсий на ЯБМ встречается в 1890-х гг. Российское законодательство не предусматривало выплату пенсий по старости.

³⁴ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21412, 21413.

³⁵ Там же.

Правление фабрики по собственной инициативе устанавливало фабричным рабочим ежемесячное пособие пенсионного типа. Возможность назначения пособия зависела от срока работы на фабрике, семейного положения, а также материального достатка семьи. Указанные факторы являлись основанием для дополнительного увеличения пенсионного содержания. В целом при определении размера пособия учитывалась сумма получаемого ранее работником вознаграждения. Как правило, размер пенсии составлял приблизительно 20% от зарплаты работника. Администрация прекращала пенсионное обеспечение, если рабочему предоставлялось место в богадельне при мануфактуре;

10) выходное пособие. При увольнении рабочего с фабрики по уважительным причинам в конце XIX – начале XX в. ему выплачивалось единовременное пособие, которого хватало «на сапоги, пальто и на рубашку». Как правило, такая помощь оказывалась тем рабочим, кто имел трудовой стаж не менее 25 лет.

Интересно, что выплата перечисленных видов пособий осуществлялась не только из сумм штрафного капитала. Статистика штрафов и пособий за 1899 - 1907 гг. показывает, что приблизительно на 20% пособия финансировались из других источников предприятия. Интересно, что в начале XX в. фабричная администрация информировала рабочих о размерах штрафного капитала и об его использовании³⁶.

Таким образом, выплата и размер материальной помощи в большинстве случаев зависели от количества отработанных на предприятии лет, а также количества наложенных взысканий. В некоторых случаях учитывались уровень квалификации и специальность работника.

Фабричная администрация, судя по просьбам, которые поступали от рабочих, могла предоставить и другие «дополнительные услуги». За 1901 и 1902 гг. прошения рабочих сгруппированы в отдельные книги, где отражено содержание просьбы и ответ начальства (по другим периодам подобная информация не обнаружена). Можно выделить несколько групп прошений в зависимости от их содержания:

³⁶ ГАРФ. Оп. 8. Д. 60. Л. 146, 147.

- 1) о принятии, переводе на другую работу или оставлении на прежнем рабочем месте;
- 2) об увеличении жалованья;
- 3) о выдаче ссуды (видимо, беспроцентной) или единовременного пособия;
- 4) о списании или отсрочке выплаты долга;
- 5) о несправедливо наложенном взыскании³⁷.

Рассмотрим некоторые из этих групп прошений и попытаемся определить, в каких случаях просьба рабочего удовлетворялась, каковы были причины отрицательных ответов и, насколько позволяют источники, какова была практика предоставления работникам фабрики «дополнительных услуг» в последующие годы.

За 1901 - 1902 гг. было отмечено 78 просьб о приеме на работу на фабрику (в 1901 г. – 51, в 1902 г. – 27). В 17 случаях рабочим было отказано (в 1901 г. – 7, в 1902 – 10). Характерно, что все эти 17 человек ранее работали на ЯБМ, но либо уволились сами (причем некоторые без предварительного предупреждения администрации просто перестали приходить на работу), либо были уволены дирекцией за пьянство, драки, прогулы, кражи. Для одного из этих 17 человек причиной отказа стало его участие в «рабочих беспорядках»: после стачки на ЯБМ в 1895 г. он был приговорен судом к отдаче в арестантские роты, а после отбытия наказания хотел вновь устроиться на фабрику. Таким образом, отказывали в приеме на работу тем, кто с точки зрения уровня трудовой дисциплины не устраивал фабричное начальство. Если же хорошо зарекомендовавший себя работник брал расчет, а через какое-то время хотел вновь вернуться на предприятие, то его, как правило, принимали на работу. В целом заметно, что при приеме на работу на ЯБМ предпочтение отдавалось родственникам фабричных рабочих и членам их семей (дети, супруги, братья, сестры и т.д.). Правлением были выработаны особые правила для вызова кандидатов на работу: «Сначала вызывались кандидаты, имеющие среди рабочих мануфактуры близких родственников – отца, мать, жену, деда, бабуку; затем вызывали имеющих на фабрике родного брата, сестру, дядю, тетку...». Такой подбор кадров способствовал складыванию трудовых династий, а

³⁷ГАЯ О. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4040.

также помогал наладить дисциплину на производстве и добиваться лучшей производительности труда. Дело в том, что при такой системе найма рабочий оказывался как бы связан круговой порукой, поскольку отвечал за проступки своих родственников.

По сравнению с другими группами прошений весьма высок процент отрицательных ответов на просьбы о переводе на работу с большим заработком и об увеличении жалованья (как правило, такие просьбы мотивировались тяжелым материальным положением рабочей семьи). Показательно, что сама формулировка просьб не предполагает обучения новой специальности, повышения уровня квалификации работника. За 1901 – 1902 гг. в документах зафиксирован лишь один случай, когда женщина-работница ЯБМ просила предоставить ей возможность обучения для последующего перевода на более высокооплачиваемую работу.

Таким образом, возможность получения рабочим «косвенных заработков» в большинстве случаев зависела от его производственной деятельности и уровня трудовой дисциплины. Видимо, различные категории дисциплинарных нарушений (пьянство, прогулы, опоздания, несоблюдение техники безопасности и др.) были одной из основных проблем, с которыми сталкивалась фабричная администрация. Дело заключалось еще и в том, что нетрезвый или опоздавший работник не только сам не выполнял свои трудовые обязанности, но и мешал трудиться «соседям». Были случаи, когда сами рабочие обращались к приказчику с просьбой утихомирить или вывести с предприятия «разбуянившегося соседа»³⁸, поскольку он мешает работать остальным. Возможно, система распределения наград, пособий должна была удерживать работника в определенных поведенческих рамках, чтобы не лишиться возможности дополнительного дохода.

2.1.3. Невидимые заработки

Применительно к рабочим ЯБМ эта категория вознаграждения включает в себя полулегальное присвоение и воровство имущества, являющегося собственностью Товарищества.

Кражи не являлись чем-то исключительным на фабрике. В фондах Товарищества в делах о привлечении к ответственности

³⁸ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 6082.

фабричных рабочих за воровство сохранились протоколы судебных заседаний, которые свидетельствуют, что одинаково часто в качестве обвиняемых выступали и мужчины, и женщины, работавшие на фабрике³⁹. В большинстве случаев рабочие выносили (или пытались вынести) с территории предприятия вату, початки пряжи (в разных количествах), шпульки с нитками и рабочий инструмент. Кое-что явно предназначалось для последующего сбыта, но иногда рабочие объясняли свои действия тем, что та или иная вещь потребовалась в домашнем хозяйстве. К примеру, в августе 1907 г. одна из женщин-работниц была задержана при выходе с фабрики сторожем, который обнаружил у нее небольшое количество ниток (стоимостью 20 копеек), взятых из ткацкого отделения фабрики. Во время судебного заседания она объяснила, что ей нечем заштопать чулки себе и дочерям, а денег на покупку ниток или новых чулок у нее нет. Суд вынес оправдательный приговор.

Наиболее часто в документах встречаются случаи выноса с фабрики слесарного, кузнечного, столярного и др. инструмента, причем не нового, а уже довольно долго находившегося в работе. Кузнецы, столяры, слесари – это были квалифицированные рабочие, труд которых оплачивался достаточно высоко по сравнению с целым рядом других специальностей. Действия их объяснялись отнюдь не желанием сэкономить или получить дополнительный доход. Почти все они работали этим инструментом на фабрике несколько лет, поэтому считали его своим и брали иногда домой для каких-то хозяйственных нужд.

Обвинительный приговор, предполагавший 1,5 – 3 месяца тюремного заключения за кражу, был скорее исключением, чем правилом. Многие дела заканчивались оправданием рабочего при условии возвращения им фабричного имущества или возмещения его стоимости. В некоторых протоколах судебных заседаний заметно, что фабричные рабочие, выступавшие как свидетели, всячески оправдывают действия обвиняемых и приводят доводы об отсутствии преступного умысла в их действиях. Характерно, что если работник ЯБМ обвинялся в краже не фабричного имущества, а каких-либо вещей, принадлежавших другому рабочему (на-

³⁹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 6076, 6082.

пример, сумка с продуктами), то защитников на суде у него не находилось.

В заключение отметим, что во второй половине XIX – начале XX в. на ЯБМ были задействованы все три категории вознаграждения труда рабочих. Это свидетельствует о важной роли поощрения (прежде всего, в материально-денежной форме) в общей системе мотивации труда рабочих-текстильщиков на данном предприятии. Однако значимость и назначение этих категорий вознаграждения были различны. Если заработная плата делила рабочих на группы в зависимости от уровня квалификации, системы оплаты труда, половозрастных характеристик и должна была стимулировать рост производительности труда и качество работы, то существовавшая система «косвенных заработков» была направлена, прежде всего, на поддержание индивидуальной трудовой и производственной дисциплины. Последняя проблема серьезно волновала фабричную администрацию, которая пыталась решить ее не только за счет поощрения, но и путем использования системы принудительных мер.

2.2. Система наказаний на ЯБМ во второй половине XIX – начале XX в.

Во второй половине XIX – начале XX в. принуждение являлось одним из основных способов воздействия на работника, применявшихся владельцами и директорами предприятий. Источниковый материал по ЯБМ позволяет нам охарактеризовать систему взысканий и наказаний, а также проследить эффективность воздействия этой системы на работника.

В фонде ЯБМ сохранился уникальный источник – личные дела рабочих (в ГАЯО насчитывается около 20 тыс.), которые содержат подробную информацию о принудительных мерах, применявшихся по отношению к текстильщикам. Среди документов, составляющих дело работника, особого внимания заслуживает “Справка о прохождении службы на ЯБМ”. В основной части ее формуляра приводятся данные о прохождении службы, об изменении занимаемой должности, о прогулах и взысканиях. Особенно тщательно работодателем фиксировалось “неработающее время” с указанием причин: болезнь, отпуск с разрешения

администрации, прогул, участие в забастовках, перерыв в работе, связанный с увольнением. В «Справке» указывался возраст рабочего (к моменту составления документа), его звание (сословие, место приписки), семейное положение (имя, возраст и занятия членов семьи), место проживания (в наемной, фабричной квартире или в собственном доме).

Однородность сведений, содержащихся в личных делах рабочих ЯБМ, позволила составить базу данных (было обработано приблизительно 500 личных карточек рабочих), в которой по каждому рабочему фиксируются следующие показатели: год рождения, социальное и территориальное происхождение, переводы работника на другие специальности, срок работы на фабрике, перерывы в работе, причины увольнения, семейное положение (рабочие сгруппированы по семьям, с указанием степени родства), по годам расписываются количество прогулянных дней, размер штрафа за неисправную работу и за нарушение правил внутреннего распорядка.

Помимо личных дел рабочих привлекались источники, позволяющие представить себе ситуацию и на предприятии в целом. В первую очередь, это «Книги уволенных рабочих», сохранившиеся за 1882, 1891, 1903, 1908 и 1909 операционные годы (с Пасхи до Пасхи)⁴⁰, в которых фиксировались не только случаи увольнения рабочих за какие-либо проступки, но и факты перевода их на нижеоплачиваемую работу или более низкий размер жалованья. В «Книгах» указываются фамилия и инициалы рабочего, почти всегда его специальность, форма наказания (увольнение, перевод) и его причины. Если перевод являлся временным, то указывался срок.

Попытаемся охарактеризовать, в целом, комплекс принудительных мер, который использовала фабричная администрация ЯБМ в отношении рабочих во второй половине XIX – начале XX в.; определить действенность наказания как стимула к труду; выявить факторы, от которых зависела степень воздействия наказания на работника.

Наиболее распространенным видом наказания являлись штрафы. Размер штрафа напрямую зависел от характера про-

⁴⁰ ГАЯО. Ф.674. Оп.1. Д. 4653, 6074.

ступка, совершенного рабочим, и колебался в среднем от 5 копеек (за опоздание или «за утерю номера») до 2 рублей («приход на фабрику в пьяном виде», оскорбление словами или действием представителей низшего звена фабричной администрации). Максимальный и минимальный размер взысканий налагался в основном за нарушение рабочими правил внутреннего распорядка. Штрафы за «неисправную работу» («пропуски», «повреждение пряжи», «поломка машины») составляли от 15 копеек до 1 рубля⁴¹. В 1870 – 1880-е гг. штрафы составляли в среднем 3,4% от заработной платы работника. С начала 1890-х гг. соотношение между заработком рабочего и штрафными суммами существенно изменилось. Размер штрафа на одного рабочего в дореволюционный период равнялся $\approx 0,33$ % от вознаграждения (см. таблицу 4). Перемены в штрафовании рабочих вряд ли были связаны с улучшением производственной дисциплины и качества труда на ЯБМ. Скорее всего уменьшение размера взысканий было обусловлено другими причинами. Во-первых, в 1890 г. и 1895 г. на фабрике произошли стачки, в ходе которых выдвигалось требование об уменьшении штрафов. Особое влияние на действия руководства оказали волнения рабочих 1895 г., которые по размаху отличались от всех предшествующих. Во-вторых, в марте 1894 г. в Ярославской губернии вступил в действие Закон о штрафах, регламентировавший процесс взимания штрафов.

Таблица 4⁴².

Штрафы на ЯБМ во второй половине XIX – начале XX в.

Год	1877	1878	1882	1885	1891	1894	1900	1902	1903	1905
% штрафа от зарплаты	3,3	3,5	3,27	3,1	1,24	0,69	0,5	0,44	0,37	0,34

Год	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912	1913	1914
% штрафа от зарплаты	0,28	0,29	0,35	0,35	0,28	0,25	0,22	0,24	0,2

⁴¹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 5 «А». Д. 363, 346, 438, 516 и др.

⁴² Таблица составлена на основании материалов: ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21386, 21387, 21465 и др.; ГАРФ. Ф. 7952. Оп. 8. Д. 60.

Размер и количество штрафов, кроме того, определяла квалификация, должность работника, а также способ начисления заработка. Например, старшие рабочие, как правило, редко штрафовались, но несли большую материальную ответственность (приблизительно на 60% больше) за аналогичные проступки, совершаемые «рядовыми» текстильщиками⁴³. На наш взгляд, это объясняется тем, что, с одной стороны, недисциплинированность квалифицированных рабочих наносила больший урон производству; а с другой – администрация сопоставляла размеры заработной платы и штрафа.

Данные о процентах оштрафованных рабочих по специальностям показывают, что на квалифицированных рабочих чаще налагались штрафные санкции, чем на другие категории текстильщиков. Вместе с тем, если сопоставить процент оштрафованных рабочих с средним размером взыскиваемых штрафов, то следует признать, что квалифицированных рабочих (ткачей, прядильщиков и т.д.) обычно наказывали за незначительные проступки. Наиболее типичным нарушением, совершаемым данной категорией работников, являлось «повреждение пряжи»⁴⁴.

Серьезные нарушения трудовой дисциплины совершали неквалифицированные рабочие⁴⁵. Характерными проступками подметальщиков, таскальщиков, концовщиков были прогулы, приход на фабрику в пьяном виде, нарушение внутреннего распорядка дракой, непослушанием.

В целом в 1870 - 1880-е гг. доля штрафа в заработной плате квалифицированного рабочего составляла 2,46%, неквалифицированного рабочего – 4,4 %⁴⁶.

Как показывают источники, рабочие, находившиеся на сдельной системе оплаты труда, штрафовались в 1,5 раза реже, чем рабочие, получавшие заработную плату за отработанное время. В 1870 - 1890-е гг. средний размер штрафа «сдельщиков» составлял 63,8% от среднего размера штрафа «повременщиков»⁴⁷.

⁴³ ГАЯО, Ф. 674. Оп. 5 «А». Д. 620, 621, 636, 751 и др.

⁴⁴ Там же. Оп. 1. Д. 21443, 21444, 21437, 21451 и др.

⁴⁵ Там же. Д. 21447, 22, 21390.

⁴⁶ Там же. Д. 21392-21393; 21390, 21413, 21423.

⁴⁷ Там же. Д. 21386, 21387.

Отсюда следует, что “сдельщики” были более дисциплинированными и ответственными за свой труд.

Сопоставив средний размер штрафа с количеством оштрафованных работников, мы можем предположить, что более серьезные дисциплинарные нарушения совершали рабочие, находившиеся на повременной системе оплаты труда.

Сравнивая размер штрафа за неисправную работу с причиненным материальным ущербом работодателю, мы можем отметить отсутствие компенсационных элементов в структуре рассматриваемого взыскания. Другими словами, работодатель штрафовал не для того, чтобы компенсировать свои убытки, а для того, чтобы наказать работника. Например, за поломку машины штраф составлял всего 20 копеек, приблизительно такая же сумма взыскивалась с рабочего за разрыв пряжи⁴⁸.

Одним из основных нарушений рабочими трудовой дисциплины являлись прогулы (т.е. неявка на работу в течение не менее ½ рабочего дня). Штрафы за прогулы исчислялись в зависимости от размера заработка рабочего и количества прогулянного времени. Нельзя сказать, чтобы эти штрафы кардинально влияли на состояние трудовой дисциплины рабочих ЯБМ. Есть примеры (причем далеко не единичные), когда рабочие, как квалифицированные, так и неквалифицированные, как мужчины, так и женщины, штрафовались за довольно значительное число прогулов на протяжении более десятка лет. Однако количество их прогулов не снижалось.

В качестве наказания за те или иные нарушения рабочими трудовой и производственной дисциплины фабричная администрация использовала переводы на нижеоплачиваемую специальность или снижение жалованья.

За плохую работу текстильщику могли понизить разряд, что, несомненно, отражалось на размере его заработной платы. Подобное понижение зачастую было непродолжительным. Так, в 1886 году банкаброшницу П.У. Абрамову за то, что она «вставила не то количество катушек», на 1 месяц перевели в «запасные банкаброшницы»⁴⁹. Подобная мера взыскания достаточно часто

⁴⁸ ГАЯО. Ф. 674. Оп.1. Д. 21465. Л. 28 - 37.

⁴⁹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 5 «А». Д. 29.

использовалась в отношении тех рабочих, которые совершали незначительные нарушения. За более серьезные проступки рабочего могли перевести до года и более на менее оплачиваемый разряд. Значительную роль здесь играло то, насколько успешно происходила «производственная реабилитация» работника.

Перевод мог носить как временный, так и постоянный характер. Иначе говоря, рабочий мог заранее знать, что он будет получать меньше в течение определенного промежутка времени, а затем вернется к прежним условиям труда, если его работа и поведение на фабрике не вызовут нареканий. В этом случае, как свидетельствуют документы, рабочие действительно допускали меньше нарушений трудовой дисциплины, однако по возвращении к прежним условиям труда ситуация в большинстве случаев повторялась.

В другом случае работник мог быть переведен на нижеоплачиваемую должность или низшую ставку без указания точного срока или с пометкой «постоянно». Подобные ситуации нередко вызывали конфликты: рабочие отказывались работать и требовали перевода на прежние условия труда. Нередко дело заканчивалось увольнением «по собственному желанию» или по распоряжению администрации за отказ выходить на работу.

Причиной перевода рабочего на нижеоплачиваемую специальность мог быть и перерыв в работе в силу различных обстоятельств. Человека вновь принимали на фабрику, но на менее оплачиваемую работу. Однако администрация учитывала прежнюю трудовую деятельность текстильщика. Если это был «хороший» работник, то его достаточно быстро, в течение 1 месяца, переводили на прежнюю специальность. Правило о переводе на нижеоплачиваемую специальность после перерыва не распространялось на квалифицированных работников. Так, ткачи и прядильщики при повторном обращении на фабрику принимались на прежнюю работу.

Перевод на нижеоплачиваемую специальность или снижение жалованья имели, судя по документам, большее влияние на рабочего с точки зрения поддержания и повышения уровня трудовой дисциплины. Возможно, это связано с тем, что штраф являлся единовременным вычетом из заработка, а перевод на другую

должность или снижение жалования приводили к более ощутимым денежным потерям для рабочего и его семьи.

При анализе принудительных мер необходимо учитывать, что переводы на другую специальность, как и увольнения, иногда происходили в связи с сокращением объемов производства. И в этом случае перемещениям в первую очередь подвергались «худшие» работники. Например, в 1884 году ватерщица Т.А. Андреева, часто нарушавшая трудовую дисциплину, в связи с «сокращением размотки пряжи» была уволена и не работала почти год⁵⁰. Впоследствии уволенные по инициативе работодателя имели преимущества при повторном трудоустройстве на фабрику.

Увольнение рассматривалось на ЯБМ как крайняя форма наказания рабочего. Непосредственно на уволенного данная мера ответственности не оказывала мотивирующего воздействия, поскольку работник утрачивал связь с предприятием. В то же время увольнение являлось стимулом к труду для других работников, представляя собой угрозу применения наказания.

Увольнение происходило за неоднократные прогулы, плохую работу («порча машины», «порча товара»), нарушение рабочим правил внутреннего распорядка (пьянство, драка, кража).

Иногда в личных делах рабочих сведения о прогулах приводятся не за год в целом, а ежемесячно. Эти данные наводят на мысль о том, что рабочие знали основные положения фабричного законодательства, а потому старались не давать администрации возможности уволить себя (если, конечно, сам рабочий не собирался покинуть ЯБМ). Так, согласно закону 1886 г., заведующий мог уволить рабочего (т.е. расторгнуть договор найма) в случае неявки последнего на работу в течение трех дней подряд. Очень часто рабочие допускали прогулы 2-2,5 дня, но старались не «заходить за рискованную грань», иногда появляясь на работе к середине смены.

Нередко причиной увольнения работника являлось пьянство, которое влекло за собой и другие нарушения трудовой и производственной дисциплины (прогулы, драки, конфликты с представителями низшего звена фабричной администрации и др.). Не случайно в начале XX века принос на фабрику спиртных напит-

⁵⁰ГАЯО. Ф. 674. Оп. 5 «А». Д. 438. Л. 4.

ков карался не менее строго, чем приход на работу в пьяном виде. Однако установленные администрацией предприятия меры взыскания не могли существенно улучшить положение дел.

По мнению членов Правления Товарищества ЯБМ, более благотворно сказался на ситуации на фабрике запрет на продажу крепких спиртных напитков, введенный в связи с началом Первой мировой войны: количество прогулов снизилось на 61%, количество штрафов за нарушение порядка – на 32%, количество взысканий за неисправную работу – на 24%.

Одним из видов проступков рабочих, строго каравшихся (зачастую увольнением) во второй половине XIX века являлась кража фабричного имущества. Из числа учтенных по личным делам рабочих, уволенных в тот период, 21% составляли уволенные за кражи. Для начала XX века эта цифра составляет 3%. Если посмотреть данные по предприятию в целом, то они покажут примерно ту же картину. В 1903 г. лишь 3,1% от общего числа уволенных в этом году рабочих составляли те, кто потерял работу в результате совершенной кражи. За 1908 г. эта цифра составляет 4,6%, а в 1909 г. подобных случаев увольнений вообще не зафиксировано. Это свидетельствует не о том, что рабочие ЯБМ перестали воровать фабричное имущество, а, скорее, о том, что за это перестали наказывать увольнением. Если рабочий возвращал украденное, то его могли вообще не наказывать либо ограничиться выговором (возможно, небольшим штрафом). Если дело доходило до суда, то на это время фабричная администрация отстраняла рабочего от его занятий, но в случае оправдания по суду он имел все шансы вернуться к работе на прежнем месте и с сохранением прежнего размера заработка.

Надо отметить, что практически все уличенные в краже попадают в группу «взрослых» рабочих. Возраст их колебался в пределах от 27 лет до 41 года. Среди уволенных за кражи вообще нет подростков. На наш взгляд, это объясняется тем, что малолетние работники предприятия и подростки «специализировались» на других видах жульничества. Например, в начале 1914 г. два подростка были уволены за то, что попытались два раза получить зарплату. Они выкрали свои расчетные книжки, в результате чего мастер вынужден был выписать им справку об утере книжек и о необходимости выдать им заработанную сумму при

предоставлении этой справки. В день выдачи они попытались получить деньги поочередно по двум документам. Но «операция» сорвалась, поскольку кассир вспомнил, что уже выдавал деньги этому подростку несколькими часами ранее. Оба подростка были уволены с предприятия без права повторного приема.

В рассматриваемый период за кражу фабричного имущества увольняли не только виновного, но и его близких родственников (жена, дети). Так, за кражу, совершенную мужем, администрация могла уволить жену. Как правило, спустя 1,5 – 2 месяца уволенную работницу вновь принимали на фабрику⁵¹. Дальнейшая судьба самого нарушителя зависела от размеров кражи. Если производству был нанесен незначительный ущерб, то работника через некоторое время вновь принимали на фабрику. Применение такой меры ответственности, как увольнение родственников, было прежде всего направлено на наказание виновного.

Более суровым наказанием являлось увольнение работника с пометкой «впредь не принимать». Последующая попытка такого рабочего трудоустроиться на фабрике обычно игнорировалась администрацией. Как показывают источники, подобному наказанию подвергались рабочие с небольшим трудовым стажем (1 – 3 года).

Интересно, что многие рабочие, уволенные с ЯБМ до 1914 г. за те или иные проступки, активно принимались на предприятие после 1917 г. Однако произошедшие исторические события (война, революция) никоим образом не повлияли на уровень дисциплины и качество труда этих рабочих. Тот, кто систематически допускал прогулы ранее, продолжал прогуливать и в дальнейшем. Тот, кто допускал в своей работе много брака ранее, продолжал это делать и после 1917 г. То есть революционный год, как и несколько последующих, явно не стали переломными в отношении рабочих ЯБМ к труду и своим непосредственным обязанностям на фабрике, к необходимости соблюдения производственной дисциплины.

Для поддержания дисциплины на предприятии правление Товарищества использовало в качестве наказания выселение рабочих из фабричных казарм на «вольную квартиру». В основном это происходило за нарушение работником правил

⁵¹ГАЯО. Ф. 674. Оп. 5 «А». Дд. 600, 377 и др.

проживания. Так, администрация могла отказать в предоставлении «каморки» рабочему или рабочему вместе с семьей в следующих случаях:

1) увольнение с фабрики (как по собственному желанию, так и в приказном порядке за какие-либо нарушения);

2) жалобы соседей на пьянство и скандалы взрослых членов семьи или на шалости детей;

3) обычно выселяли незамужнюю женщину-работницу фабрики с незаконнорожденным ребенком (часто выселение происходило вслед за увольнением с фабрики).

Таким образом, несоблюдение установленных норм поведения грозило рабочему (как правило, вместе с семьей) потерей жилья. Можно предположить, что посредством данной меры администрация ЯБМ стремилась дисциплинировать работника не только на производстве, но и в быту, учитывая наличие зависимости между этими сферами. Материальное содержание указанной санкции состояло в том, что рабочему предстояло снимать комнату, частично доплачивая собственные деньги, т.к. выделяемых руководством квартирных денег не хватало на съем жилья. А в фабричных корпусах рабочему предоставлялось жилье бесплатно. Дополнительным негативным последствием для рабочих из крестьян являлось то, что они теперь были вынуждены жить в чужом городе «в стороне» от своих земляков. Такие работники, особенно несемейные, предпочитали фабричные казармы, объясняя это тем, что «здесь им было веселее»⁵².

Между тем на фабрике были случаи, когда выселение рабочего из фабричных казарм происходило за небрежное отношение к работе, а также несоблюдение принятых норм поведения. Так, в личном деле рабочего Н.С. Азова записано, что он в 1889 году за «разные проступки» (порча машины, подчистка расчетной книжки) «выселен на вольную квартиру»⁵³.

Если работник регулярно допускал дисциплинарные нарушения на протяжении всей трудовой деятельности, то фабричная администрация могла применить такую меру взыскания, как лишение рабочего причитающейся ему награды за долголетний

⁵² ГАЯО. Ф. 674. Оп. 5 «А». Д. 246, 165, 141 и др.

⁵³ Там же. Д. 156. л. 3.

труд (25 рублей за 25 лет работы на ЯБМ). В большинстве случаев в документах указаны причины отказа или отсрочки выплаты награды. Их можно объединить в следующие группы:

1) частые нарушения трудовой дисциплины (прежде всего прогулы и пьянство);

2) длительные перерывы в работе на предприятии (некоторые рабочие увольнялись, иногда неоднократно, а через какое-то время вновь возвращались на фабрику) или неполный стаж;

привлечение рабочего (в период его работы на ЯБМ) к ответственности полицией за те или иные правонарушения.

Первая из вышеперечисленных причин являлась преобладающей. Указанные нарушения трудовой дисциплины (прогулы и появление на рабочем месте в нетрезвом виде) у мужчин отмечались чаще, чем у женщин-работниц ЯБМ. Вследствие этого количество отказов и отсрочек при выплате наград «за долголетнюю службу» у мужчин в 4,7 раза больше, чем у женщин, а при выплате «добавочных» наград в 6 раз. При этом общее число прошений, поданных работниками-мужчинами, лишь в 1,2 раза превышает количество просьб от женщин-работниц⁵⁴.

Правление активнее прибегало к такой мере наказания работника, как отсрочка выдачи награды за долголетний труд на 1-2 года. Например, в отношении прядильщика А.С. Александровского в 1892 г. было принято решение: «в виду прогулов выдачу награды отложить на 1 год». Продолжительность наказания зависела от дальнейшего поведения работника на фабрике. Рассмотренная санкция воздействовала на текстильщиков, поскольку практически все рабочие в дальнейшем получали вознаграждение за долголетний труд. Характерно, что время, на которое отодвигалась выплата награды, тоже учитывалось фабричной администрацией: за каждый дополнительный год начислялся 1 рубль. Так, рабочий А.С. Александровский в 1893 г. получил награду 26 рублей⁵⁵.

Таким образом, основными видами наказаний, которые использовало правление ЯБМ во второй половине XIX – начале XX в., были следующие: 1) штраф; 2) перевод на нижеоплачи-

⁵⁴ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4040, 6073.

⁵⁵ Там же. Оп. 5 «А». Д. 271. Л. 5.

ваемую специальность или разряд; 3) увольнение (иногда без права повторного поступления на фабрику); 4) выселение из фабричных казарм на «вольную квартиру»; 5) лишение работника награды за долголетний труд или отсрочка ее выплаты.

Одним из недостатков рассмотренной системы взысканий и наказаний, существенно снижавшим уровень ее эффективности, являлась неопределенность, отсутствие четких критериев при выборе меры ответственности за нарушение. Так, за прогулы рабочего в одном случае могли оштрафовать, в другом – перевести на нижеоплачиваемую специальность или уволить. Иными словами, работник в большинстве случаев не имел ясного представления о том, какое наказание последует за совершенный проступок.

Проанализируем культуру труда ярославских текстильщиков, а также степень воздействия на них принудительных мер.

В конце XIX века из числа рабочих ЯБМ около 64% составляли мужчины, около 27 % – женщины. Оставшиеся 9 % приходятся на долю подростков. Хотя надо отметить, что в начале XX столетия процент женщин-работниц начинает увеличиваться.

Наиболее дисциплинированными работниками ЯБМ являлись женщины. Действительно, количество прогулов в год у женщин в среднем равнялся $\approx 64\%$ от количества прогулянных дней у мужчин. Среднегодовые штрафы за нарушение правил внутреннего распорядка у женщин были в 2,5 раза меньше, чем у мужчин. Среди уволенных за различные проступки женщины составляли приблизительно 14%, причем каждая 7 увольнялась за нарушения, совершенные близкими родственниками. Наконец, женщины по сравнению с мужчинами более добросовестно трудились на фабрике. Размер штрафов за плохую работу в год у женщин в среднем был приблизительно в 2,6 раза меньше, чем у мужчин.

Кроме того, женщины были крепче связаны с фабрикой, нежели мужчины. Об этом свидетельствуют данные о перерывах в работе. В базе данных в зависимости от сроков отсутствия рабочего на производстве зафиксированы – собственно перерыв (ра-

бочий не работал на фабрике больше года) и так называемый неполный рабочий год (текстильщик отсутствовал на предприятии от 1 до 12 месяцев). У большинства рабочих неполный рабочий год был обусловлен тем, что текстильщики после Пасхи, когда на фабрике заканчивался операционный год, не торопились возобновлять отношения с предприятием и выходить на работу.

Во второй половине XIX века примерно у 37% мужчин и 28% женщин – рабочих ЯБМ наблюдаются перерывы в работе. Для первой четверти XX века эти цифры увеличиваются до 57% и 51% соответственно. Сравнивая количество неполных рабочих лет у мужчин и женщин, мы пришли к выводу, что женщины чаще (\approx в 1,2 раза) отсутствовали на производстве от 1 до 12 месяцев. В совокупности указанные показатели предопределили разницу между средним сроком работы на фабрике у мужчин и женщин. Средний трудовой стаж у рабочих-мужчин составлял примерно на 6 лет меньше, чем у работниц.

Отметим, что более прочная связь с предприятием наблюдается у рабочих, имеющих семью, по сравнению с несемейными, причем в большей степени это было характерно для женщин. Так, в начале XX века от общего количества работавших на ЯБМ без перерыва мужчин семейные составляют чуть более 48%, а у женщин – свыше 62%.

Женатые мужчины гораздо реже допускали нарушения трудовой дисциплины, чем несемейные. Количество прогулянных дней у женатых мужчин было в 1,4 раза меньше, чем у одиноких. Сопоставляя среднегодовые показатели по прогулам с количеством оштрафованных за это рабочих видно, что на одного одинокого мужчину приходилось больше прогулов, чем на одного семейного. Размер штрафов за нарушение производственной дисциплины у семейных мужчин составлял 63% от размера взысканий одиноких рабочих. В то же время качество работы у женатых мужчин было хуже. Штрафы здесь были в 4 раза больше, чем у одиноких, а количество оштрафованных семейных рабочих по этому основанию было на 11% больше.

У женщин сложно однозначно оценить уровень культуры труда в зависимости от семейного положения. Текстильщицы, у которых были семьи, в целом реже прогуливали (\approx в 1,8 раза). Кроме того, на одну нарушительницу, имевшую семью, приходи-

лось меньшее количество прогулов (на 57 %). Среднегодовой размер штрафа за нарушение других дисциплинарных правил у одиноких работников был в 1,3 раза меньше. У замужних женщин средний размер штрафа в год за плохую работу в 3 раза превышал взыскания одиноких.

Таким образом, у рабочих ЯБМ, как женщин, так и мужчин, прослеживается одинаковая зависимость между качеством труда и семейным положением. Семейные работники, особенно мужчины, преобладали среди оштрафованных за плохую работу. На наш взгляд, такое положение объясняется следующим образом. Среди рабочих и работниц, имеющих семью, процент квалифицированных заметно выше, чем у несемейных. Текстильщиков же, имеющих квалификацию, на фабрике штрафовали чаще не за дисциплинарные нарушения, а за произведенный брак.

Причины наложения взысканий у подростков во многом были обусловлены их возрастом (например, были распространены штрафы «за баловство»). Подростки по сравнению с взрослыми работниками чаще отсутствовали на производстве без уважительных причин. Об этом говорят данные о количестве прогулов (у подростков в 1,2 раза больше прогулянных дней), а также количестве неполных рабочих лет (у подростков на 18,3% больше, чем у взрослых работников). Среднегодовой размер штрафа за нарушение трудовой дисциплины у подростков был в 1,3 раза больше, чем у взрослых работников. Сумма штрафа в год за плохую работу у подростков была на 43,3% меньше, чем у взрослых рабочих, т.е. с них взыскивался меньший размер штрафа. Полученные данные о количестве оштрафованных за плохую работу и нарушения дисциплины свидетельствуют о том, что молодые работники в целом были менее дисциплинированы, трудились с меньшим старанием, чем взрослые.

Срок работы на фабрике оказывал влияние на характер и частоту трудовых нарушений. Текстильщики с небольшим стажем работы были более злостными нарушителями, чем работники с большим стажем. К рассматриваемой категории рабочих в основном относились мужчины. В делах рабочих, проработавших недолго на производстве, практически отсутствуют сведения «личного характера». Поэтому нам сложно установить возраст и

семейное положение таких работников, а следовательно, и влияние указанных факторов на отношение рабочего к труду.

Работники с небольшим стажем работы в 2,6 раза чаще прогуливали. Среднегодовой размер штрафа за нарушение трудовой дисциплины у таких текстильщиков был в 1,5 раза больше, чем у работников с более длительным стажем. Средний размер штрафа в год за плохую работу у рабочих с небольшим стажем составлял 78% от взысканий рабочих с длительным сроком работы на фабрике. В основном рабочие с маленьким трудовым стажем штрафовались за прогулы и за нарушение дисциплины.

Как указывалось, правление ЯБМ строже относилось к рабочему в первые 1-3 года его пребывания на фабрике. Как правило, за прогулы рабочие, недавно приступившие к работе, сразу же увольнялись, зачастую без права восстановления на производстве. Очевидно, что такая позиция работодателя в отношении новых работников определенным образом воздействовала на текстильщиков. Большая часть рабочих старалась не допускать серьезных нарушений в первые годы своей деятельности.

Таким образом, можно предположить, что на ЯБМ во второй половине XIX в. для рабочих был установлен своеобразный испытательный срок, во время которого трудовые нарушения, в частности прогулы, рабочих более строго наказывались.

Средняя продолжительность трудового стажа учтенных по личным делам текстильщиков ЯБМ составляла ≈ 22 года. Это позволяет определить, насколько эффективным стимулом к труду являлись принудительные меры.

Сравним поведение рабочих с длительным производственным стажем в первые и последние годы работы на ЯБМ. Среднегодовое количество прогулов за взятые периоды оставалось приблизительно на одном уровне. Другие нарушения правил трудовой дисциплины сократились, поскольку средний размер штрафа в год уменьшился в 2 раза. Напротив, среднегодовой показатель взысканий за некачественную работу в последние годы трудовой деятельности текстильщиков увеличился почти в 1,5 раза. Возможно, это связано с тем, что часть рабочих переходила в разряд квалифицированных, а значит, с них взыскивались штрафы в большем размере.

С течением времени у рабочих сокращалось количество неполных рабочих лет (\approx на 18 %). Иными словами, к концу трудовой деятельности усиливалась связь рабочих с производством. Особенно ярко эта тенденция проявляется у мужчин. Если у рабочих-мужчин количество неполных рабочих лет сократилось приблизительно на 24,4%, то у женщин на 13%.

Полученные данные позволяют заключить, что в целом комплекс наказаний, использовавшийся фабричной администрацией, лишь отчасти воздействовал на рабочего.

Рассмотрим, существовала ли зависимость между территориальным происхождением работника и его трудовой дисциплиной, а также восприимчивостью к наказанию.

Подавляющую часть рабочих ЯБМ составляли приезжие. Рабочие из г. Ярославля составляли 10 – 13 % от общего количества текстильщиков.

Основной поток желающих устроиться на ЯБМ направлялся из Владимирской губернии. Эти рабочие составляли во второй половине XIX века около 64 % от числа учтенных, в начале XX столетия их доля сокращается до 30%. Лидирующие позиции занимал Юрьевский уезд.

Текстильщики, выходцы из уездов разных губерний, в подавляющем большинстве были крестьянами. Это обстоятельство позволяет определить степень влияния территориального фактора на отношение к труду работника. Отметим, что производственная дисциплина рабочих из разных мест проживания не имела существенных различий. Однако наиболее дисциплинированными выглядят семейные рабочие (мужчины и женщины), трудовой стаж которых не прерывался, – выходцы из Юрьевского уезда Владимирской губернии.

Наибольшим количеством дисциплинарных нарушений выделяется группа выходцев из г. Ярославля и различных городов и местностей губернии. В частности, жители Ярославской губернии приблизительно в 1,4 раза больше прогуливали и в 2 раза больше штрафовались за дисциплинарные проступки по сравнению с выходцами из других губерний. Сопоставляя среднегодовые размеры штрафов, взимаемых за плохую работу, мы можем предположить, что качество труда у местных и пришлых работников было практически на одном уровне.

Действенность наказания, по имеющимся в нашем распоряжении сведениям, сложно установить. Среди учтенных рабочих прослеживается уменьшение с течением времени количества неполных рабочих лет. Эта тенденция проявляется у представителей всех губерний. Так, у рабочих из Ярославской губернии количество неполных рабочих лет сократилось в 1,5 раза; у работников из Владимирской губернии – в 1,1 раза.

Таким образом, поведение рабочих на производстве отчасти было связано с их территориальным происхождением.

Сословная структура рабочих ЯБМ во второй половине XIX в. выглядела следующим образом: 76,8% составляли крестьяне, 23,2% принадлежали к сословию мещан. Для начала XX века эти цифры составляют соответственно 70,3% и 29,7%.

Сопоставляя средний размер штрафа в год за некачественную работу или нарушение трудовой дисциплины, мы видим, что серьезных расхождений в трудовой деятельности рабочих-крестьян и рабочих-мещан не наблюдалось. Вместе с тем надо учитывать, что приведенные данные о среднегодовых размерах штрафов относительны, поскольку для мещан в большей степени было характерно стремление к профессиональному и должностному росту. В частности, мещане составляли значительный удельный вес среди квалифицированных работников. На рубеже веков около 17% рабочих-мещан трудилось на фабрике в качестве старших рабочих.

Рабочих-мещан, не допускавших прогулов, а также не подвергавшихся штрафам за неисправную работу и нарушение дисциплины, в среднем было на 20% больше, чем рабочих-крестьян. Кроме того, мещане были крепче связаны с производством. Среди текстильщиков, трудившихся на фабрике с перерывами, крестьян в 1,3 раза больше, нежели рабочих-мещан. На основании приведенных данных можно сказать, что мещане были более добросовестными работниками.

При сравнении количества прогулов, а также суммы штрафов, взыскиваемых с рабочих-крестьян и рабочих-мещан в различные периоды, видно, что принудительные меры, имевшиеся в распоряжении руководства ЯБМ, вряд ли оказывали решающее воздействие на поведение рабочих из разных социальных групп. Рабочий приходил на фабрику с изначально различным отноше-

нием к труду, и именно этот фактор во многом определял его дальнейшую трудовую деятельность.

Таким образом, во второй половине XIX в. в распоряжении администрации были самые разнообразные виды наказания для обеспечения дисциплины и качества труда на производстве. Правление ЯБМ, определяя меру ответственности, учитывало квалификацию, стаж работы, а также занимаемую работником должность. При этом четкие, заранее установленные критерии отсутствовали, что негативно отражалось на стимулирующем воздействии наказания.

В целом роль наказания в процессе изменения отношения работника к труду не была определяющей. Трудовая культура текстильщиков в большей степени зависела от таких факторов, как возраст, пол, социальное происхождение и семейное положение. Эти особенности могли учитываться фабричной администрацией при наборе работников.

2.3. Социальное обеспечение как фактор мотивации труда на ЯБМ

В период капиталистической индустриализации фабричное руководство проводило ряд мероприятий, направленных на то, чтобы привлечь рабочих на ЯБМ. В данном разделе будут охарактеризованы те «блага» и «привилегии», которые получал практически каждый работник с начала своей трудовой деятельности на фабрике. Выработанная фабричной администрацией система привлечения рабочих во многом дополняла охарактеризованный выше набор трудовых стимулов (вознаграждение и принуждение).

Архивные материалы (отчеты правления, счета содержания больниц, богадельни, училища, воспоминания управляющего ЯБМ А.Ф. Грязнова) позволяют проанализировать деятельность администрации по улучшению жизни и быта рабочих, развитию культурно-просветительских учреждений, организации отдыха, досуга и пр.

Жилье

Рабочие мануфактуры обеспечивались жильем следующими способами:

1) получали комнату в фабричных казармах. В разные периоды место в казармах предоставлялось от 40 до 60 % текстильщиков. Заметим, что ЯБМ выгодно отличалась от других предприятий губернии лучшей обеспеченностью рабочих фабричным жильем. Например, в 1901 г. более половины рабочих имели комнаты в казармах, в то время как в целом по губернии этот показатель составлял лишь 35%;

2) снимали частные квартиры;

3) проживали в собственных домах недалеко от фабрики.

Первоначально каждому устроившемуся на работу выплачивались квартирные деньги, при этом не имело значения наличие или отсутствие у работника собственного жилья. В конце XIX в. Правление ежемесячно выдавало «квартирное пособие» в следующем размере: мужчинам – 1,50 руб.; женщинам – 1,00 руб.; подросткам и малолетним обоего пола – 0,75 руб. В 1905 г. «квартирные деньги» были увеличены для всех групп рабочих: мужчины стали получать 2, 25 руб., женщины – 1, 50 руб., подростки и малолетние работники – 1, 25 руб. Размеры указанных сумм на ЯБМ были несколько выше, чем на ряде других текстильных предприятий губернии. Между тем «квартирных денег» явно не хватало для оплаты жилья. Об этом свидетельствуют требования, которые выдвигали рабочие в периоды стачек начала XX в., а также цены на комнаты в городе. Так, в 1913 г. за съем плохой комнаты на окраине г. Ярославля надо было заплатить 10 рублей. В результате практически все рабочие, получавшие квартирное пособие, имели гораздо худшие условия проживания в сравнении с тем, что предлагали фабричные казармы. Достаточно отметить, что размер жилья, которое снимал работник, зачастую доходил до 1 куб. аршина. Отсюда понятно, что проживание в фабричных помещениях было более выгодным и удобным для рабочих. В этом плане показательно, что рабочие или работницы, вынужденные оставить работу на предприятии вследствие потери трудоспособности (болезнь, старость, производственная травма), получавшие после увольнения ежемесячные пособия (5-7 рублей) и жившие на

«вольных квартирах», иногда просили прекратить выплату пособия и вместо этого поселить их в «фабричные каморки»⁵⁶.

Проработав некоторое время на фабрике, работник приобретал право на бесплатное проживание в фабричных помещениях. Вопрос о предоставлении жилья решала фабричная администрация, которая учитывала характер трудовой деятельности, а также семейное положение рабочего. В первую очередь место в казармах получали семейные, дисциплинированные рабочие.

К началу XX в. при фабрике было выстроено 10 каменных зданий (два 4-этажных, семь 3-этажных, одно 2-этажное) с центральным (калориферным и водяным) отоплением. В казармах была также устроена искусственная вентиляция – выпускная и вытяжная. Помещения освещались с помощью керосиновых ламп, а с 1901 г. в корпусах появилось электричество. В целом фабричное жилье по ряду показателей выгодно отличалось от рабочих казарм большинства предприятий Ярославской губернии. Казармы, рассчитанные в основном на семейных рабочих, состояли из отдельных комнат-квартир; «общих спален», предназначенных для одиноких работников, не было. В каждой комнате размещалось обычно по 2 семьи, что создавало определенную скученность, но значительно меньшую, чем в других фабричных казармах или на «вольных квартирах». На каждом этаже находились общие кухни и туалеты, а в угловых каморках рабочим разрешалось устраивать столовые.

Правление ЯБМ при расселении рабочих старалось соблюдать санитарные нормы, исходя из того, что на каждого рабочего должно приходиться не менее 1,5 куб. сажени. В нашем распоряжении есть сведения о наружных размерах фабричных корпусов, а также о количестве рабочих, проживающих в них в начале XX в. (табл. 5, 6).

Из таблиц видно, что плотность заселения корпусов была разная. Более комфортными для проживания считались 9 и 10. В сравнении с другими жилыми помещениями они были «устроены по последнему слову строительной техники». Не случайно, именно за эти казармы в 1900 г. на Всемирной выставке в Париже руководство ЯБМ было удостоено серебряной медали. Понятно,

⁵⁶ ГАЯО. Ф. 674. Оп.1. Д. 4040.

что получение места в 9 и 10 корпусах считалось престижным среди рабочих. Книги учета рабочих, проживающих в фабричных помещениях, показывают, что большинство жильцов этих зданий составляли квалифицированные рабочие, соблюдавшие правила внутреннего распорядка.

Таблица 5⁵⁷

Наружные размеры фабричных корпусов (начало XX в.)

№№ зданий	Длина (в саж.)	Ширина (в саж.)	Высота (в саж.)	Жилых ком- нат
1	24	6	6	55
2	31	7	4	68
3	41	10	6	121
4	51	10	6	124
5	51	10	6	160
6	40,5	10	6	160
7	40	10	6	124
8	51	10	6	160
9	51	7,75	7,5	170
10	40	7,75	7,5	184

Таблица 6

***Количество рабочих, проживающих в корпусах
в начале XX в.***⁵⁸

№№ зданий	Мужского пола		Женского пола		Всего
	Взрослых	Детей	Взрослых	Детей	
1	81	52	103	73	309
2	80	51	163	61	355
3	278	124	251	174	827
4	228	161	305	184	878
5	296	194	432	246	1168
6	315	206	435	211	1167
7	228	154	317	172	871
8	304	186	433	242	1165
9	288	186	297	244	1015
10	233	150	236	192	811
Всего	2331	1464	2972	1799	8566

⁵⁷ ЦДНИ. Ф.394. Оп. 1. Д. 19. Л. 166.

⁵⁸ ЦДНИ. Ф. 394. Оп. 1. Д. 19. Л. 167.

В целом надо признать, что принципы предоставления и переселения рабочих по корпусам и каморкам оказывали определенное стимулирующее воздействие на работника. Для того, чтобы получить комнату от фабрики, а затем улучшить условия проживания, работник должен был себя определенным образом зарекомендовать на производстве. Как правило, схема предоставления жилья на фабрике выглядела следующим образом: сначала работнику предоставлялось жилье в одном из густо заселенных фабричных зданий, каморка обычно располагалась на северной стороне. С течением времени работника переводили в комнату, расположенную на южной стороне. Внутри каморки существовала очередь перемещения «к окошку».

Отметим, что во всех корпусах администрация старалась создать условия для того, чтобы рабочие могли нормально отдохнуть перед сменой. Для этого были специально разработаны правила пользования фабричными жилыми помещениями. Рабочий, получивший место в казарме, был обязан их соблюдать. Согласно этим правилам, рабочий должен был поддерживать чистоту и порядок («мыть коридоры и каморки перед праздничными и воскресными днями»), следить за чистотой воздуха («для хранения продуктов пользоваться специальными погребями», «не стирать и не сушить белье в каморках», «курить табак только на кухне»), принимать к себе посторонних только по специальному разрешению, а также «вести себя тихо, скромно, без ругани и драк». Исполнение правил проживания контролировалось особой администрацией – на каждом этаже был смотритель, а при каждом корпусе хожалый. Общий контроль за порядком в казармах осуществлял старший хожалый.

В каждом корпусе был специальный персонал, обслуживающий рабочих. Например, на общих кухнях работали кухарки, следившие за чистотой и готовностью пищи. Сначала зарплата кухаркам выплачивалась за счет рабочих, а в начале XX в. в «Счетах содержания квартир рабочих» появляется графа расходов «на жалованье кухаркам». Товарищество постоянно выделяло деньги на содержание в казармах уборщиц, сторожей, кубовщиков. Кроме того, на средства фабрики для рабочих приобретались кровати; оборудование для кухонь; а также «рукомойники; машинки для истребления насекомых» и др.

Руководство для поддержания чистоты и порядка в корпусах каждый год производило ремонт помещений, выселяя всех рабочих в коридоры. Не случайно жилые корпуса ЯБМ, как было написано в одной из дореволюционных газет, «по своей чистоте и опрятности производят приятное впечатление»⁵⁹.

Фабричные помещения, несмотря на перечисленные преимущества, оставались густо заселенными общежитиями. Администрация осознавала, что проживание рабочих с семьей в отдельных домах «давало наилучший отдых и восстановление сил и в то же время охраняло и взрослых и подрастающую молодежь от мерзостей скученной жизни в казармах»⁶⁰. В результате в конце XIX в. правление мануфактуры приняло решение о предоставлении рабочим беспроцентной ссуды – 200 000 рублей для постройки или приобретения жилья с тем, чтобы «возвращаемые ссуды употреблялись для той же цели». В итоге вблизи мануфактуры возник рабочий поселок из 500 домов «с садами, огородами, с правильно распланированными улицами, площадями для храма, рынков, с местом для школ».

Ссуды на постройку, покупку или ремонт дома выделялись не всем желающим. Так, в 1902 г. из 53 рабочих деньги получили 44. Девяти рабочим было отказано по следующим причинам:

- 1) частое появление на рабочем месте в нетрезвом виде;
- 2) наличие долга конторе ЯБМ (как следствие выданной ранее ссуды);
- 3) низкий заработок рабочего и низкий общесемейный доход.

Таким образом, отказывали, видимо, в тех случаях, когда сомневались, что рабочий вследствие определенных причин в состоянии будет вернуть долг.

Все крупные ссуды на постройку, покупку или ремонт дома выдавались мужчине-рабочему ЯБМ как главе семьи, и долг по выплате взятой суммы числился именно за ним. Возможно, вследствие этого, при выдаче ссуды и зачастую при определении ее размера (иногда выдавали меньше, чем просил работник) учитывалось, работает ли жена взявшего ссуду на ЯБМ. Если муж-

⁵⁹ Северный вестник. 1908. 20 июля.

⁶⁰ Воспоминания А.Ф. Грязнова: Рукопись. // Архив музея комбината «Красный Перекоп». С. 89.

чина, получивший крупную ссуду, вынужден был по каким-либо причинам уволиться с фабрики (потеря трудоспособности вследствие болезни или несчастного случая, а также смерть), то долг автоматически переносился на его жену. О переносе долга по ссуде на других членов семьи или близких родственников (детей, родителей, братьев, сестер) сведений нет.

В документах 1901-1902 гг. не указывается, на какой срок выдавалась ссуда. Сохранившиеся расчетные ведомости позволяют определить механизм возврата предоставленной суммы: ежемесячные вычеты из зарплаты рабочего в зависимости от размера его заработка.

Предоставление работникам фабрики крупных ссуд на постройку дома практиковалось и в последующие годы. Так, летом 1907 г. в Забелицах, на берегу реки Которосль, недалеко от ЯБМ, производилось распределение земельных участков под постройку домов. В связи с этим в мае-июне 1907 г. в городскую управу поступали многочисленные заявления «об отводе земли», причем, главным образом, это были заявления от рабочих Ярославской Большой Мануфактуры⁶¹. К 1 августа 1907 г. в Забелицах было разобрано уже 68 участков (большинство – рабочими фабрики) по 100 кв. сажень. По сообщению газеты «Новый северный край» фабричная администрация «весьма отзывчиво» относилась к намерению рабочих обзавестись собственными домами и «охотно снабжала» их деньгами на постройку на следующих условиях: беспроцентная ссуда в размере 500-800 рублей при условии погашения от 10 до 25 рублей в месяц⁶². К 1 января 1908 г. в Забелицах уже появился новый поселок – там было построено около 70 домов, и более 750 заявлений о желании построить дома находилось в городской управе. В обоих случаях значительную часть составляли именно рабочие ЯБМ⁶³. Близость нового поселка к фабрике была удобна и для рабочих, и для администрации.

Крупные ссуды, в частности на постройку дома, способствовали фактическому закреплению квалифицированного работника

⁶¹ Северная речь. 1907. 10 июня.

⁶² Новый северный край. 1907. 1 августа.

⁶³ Северный вестник. 1908. 1 января.

за предприятием на несколько лет (т.е. до полного погашения задолженности).

Учитывая условия выдачи ссуды и порядок ее погашения, можно заключить, что далеко не все категории рабочих-текстильщиков имели возможность начать строительство собственного дома. В год они должны были возвращать от 120 до 300 рублей. Для сравнения приведем размеры среднегодового заработка мужчин за 1906 г. для некоторых рабочих специальностей (таблица 7).

Таблица 7⁶⁴

Заработная плата рабочих-мужчин в 1906 г.

Рабочая специальность	Среднегодовой заработок, руб.
Подавальщики	132,14
Ленточники	193,84
Ткачи	193,86
Проборщики	197,37
Банкаброшники	210,26
Чесальщики	310,39
Шлихтовальщики	378,31

Таким образом, более реальную возможность получить ссуду на строительство дома и расплатиться в срок имели квалифицированные рабочие с достаточно высоким для этого заработком.

Мы не располагаем сведениями о том, контролировалось ли фабричной администрацией использование рабочими полученной ссуды. Но можно предположить, что выданные на постройку, покупку или ремонт дома деньги не всегда тратились по назначению (и в самом начале XX в., и в последующие годы). Так, например, в протоколе заседания Правления Товарищества ЯБМ от 16 мая 1913 г. решено было удовлетворить просьбу одного из служащих в конторе Правления о выдаче ему ссуды на строительство дома, но «выплату произвести только после представле-

⁶⁴Таблица составлена на основе ГАЯО. Ф.674. Оп.1. Д. 5267, 5268, 5269, 5270, 5271, 5272, 5273, 5274, 5275, 5276, 5277, 5278, 5283, 5018.

ния им крепостного акта на участок земли, на котором предполагается постройка дома»⁶⁵.

Харчевая лавка

При фабрике была открыта харчевая лавка (лабаз), в которой могли отовариваться рабочие ЯБМ. Первое упоминание о лабазе встречается в 1860-х гг. Наличие харчевой лавки вовсе не означало, что рабочий обязательно должен был в ней приобретать продукты. Рабочие, а также служащие фабрики становились постоянными посетителями фабричного магазина по иным причинам. Прежде всего, рабочим было удобно покупать продукты в лабазе, т.к. не надо было тратить время на приобретение необходимого товара. Кроме того, в случае необходимости рабочий мог получить продукты в долг, в счет будущей зарплаты. В 1870-е гг. не было жестких ограничений на сумму приобретаемых в кредит товаров. Этим обстоятельством некоторые рабочие, как правило, недисциплинированные – прогульщики, пьяницы, успешно пользовались. Правление Товарищества, вероятно, было обеспокоено тем, что многие работники обычно с небольшим стажем увольнялись, оставаясь должниками перед фабрикой «за харчи». В 1880-е гг. на фабрике появилось правило, согласно которому рабочие могли брать товара в долг только на половину заработной платы. Судя по просьбам рабочих, это распоряжение в начале XX в. на некоторое время было отменено, и «забор товаров в кредит» был прекращен.

Лабаз состоял из нескольких отделов: хлебный, мучной и масляный, мясной и рыбный, мануфактурный, галантерейный, чайное и колониальное отделение, а также общий отдел, где торговали обувью. В каждом отделе был представлен достаточно разнообразный ассортимент товаров. Так, в мануфактурном и галантерейном отделах рабочие могли приобрести: разные сорта тканей, одеяла, платки, ковры, парфюмерию, золотые и серебряные вещи. В продовольственных отделах было несколько видов и сортов крупы, колбасы, мяса, рыбы, масла, конфет, меда и т.д. Заметим, что некоторые продукты питания (например, свежее парное мясо) отпускались только служащим, и лишь в редких

⁶⁵ ГАЯО.Ф.674.Оп.1.Д.7584.Л.12.

случаях рабочим. Разрешение на приобретение продуктов, предназначенных в основном для служащих, могло использоваться администрацией в качестве поощрения работника.

Продукты для харчевой лавки в основном закупались оптом, на ярмарках, со скидкой. Мясо и молоко поставлял собственный скотный двор. На протяжении второй половины XIX в. поголовье скота на ферме было увеличено почти в 1,5 раза. В начале XX в. руководство фабрики приняло решение о том, что молочная ферма должна быть расширена, «чтобы все население фабрики было обеспечено хорошим молоком, при том по более дешевой цене». При фабрике также имелась своя пекарня, которая обеспечивала лабаз хлебом. Руководство, пользуясь услугами оптовых поставщиков, а также собственного хозяйства, могла устанавливать цены на товары ниже, чем на ближайших базарах и лавках (таблица 8). Особенно показательным было значение фабричной лавки в 1891-1892 и в 1899 неурожайных годах, когда хлеб и мука отпускались рабочим ЯБМ по цене значительно ниже рыночной.

Цены на продукты в фабричном магазине были достаточно стабильные. В 1870-1880-е гг. стоимость товара пересматривалась только два раза в год (в феврале и июле). В начале XX в. продукты питания постоянно дорожали, что отразилось и на деятельности фабричного магазина. В связи с этим руководство мануфактуры разработало комплекс мер, направленный на урегулирование цен на некоторые виды товаров. В частности, было принято решение «разделить продукты, отпускаемые харчевой лавкою, на 2 группы – хлеб, муку, картофель, капусту, мясо, соль, молоко и т.п. – держать на одном и том же уровне возможно долгое время, годами, не останавливаясь – временами в неурожайные годы на убыточности цен лавки; цены же на все прочие продукты – чай, овощи, ветчина, колбаса и т.п. – продавать с небольшой прибылью, но с тем, чтобы таковая употреблялась для понижения цен в случае большого возвышения цен на них от каких-либо случайных причин»⁶⁶. В соответствии с принятым решением цены в фабричном магазине на муку, чай, сахар в отдельные годы были на 20-25% ниже, чем в городе. В такие периоды обороты лабаза приносили Товариществу ЯБМ значи-

⁶⁶ Воспоминания А.Ф. Грязнова. С. 89.

тельные убытки (1907 г. – 43 053,01 руб.; 1908 г. – 80 966,37 руб.)⁶⁷. Между тем, сопоставляя размеры потерь с количеством рабочих, отоваривавшихся в лабазе, можно предположить, что денежный эквивалент предоставляемой услуги был небольшим (в месяц от 50 до 90 коп. на одного рабочего).

Таблица 8⁶⁸

Цены на продукты питания в 1879 г.

Товар	Ед. изм.	Цены, коп.	
		ЯБМ	Городские
Мука ржаная	пуд	85	95
Мука гречневая	фунт	6,5	7,5
Мука гороховая	фунт	4,7	5,5
Крупа ядрица	фунт	3,75	4,2
Крупа овсяная	фунт	3,75	4,2
Крупа манная	фунт	6,75	7,7
Масло коровье	фунт	30	45
Масло подсолнечное	фунт	22	30
Масло льняное	фунт	14	20
Мед 1 сорт	фунт	17	23
2 сорт	фунт	11	18
Севрюга 1 сорт	фунт	13	20
Севрюга 2 сорт	фунт	12	21
Судак малосольный	фунт	7	12
Судак свежий	фунт	12	19
Снетки	фунт	13	16
Осетрина	фунт	14	22
Сахар головной	фунт	16,5	24
Свинина	фунт	14	24
Колбаса копченая	фунт	22	31
Колбаса вареная	фунт	15	24
Уксус	за бутылку	10	15

Особую роль в привлечении рабочих на фабрику харчевая лавка играла во время продовольственного кризиса, в годы I Ми-

⁶⁷ ГАРФ. Ф. 7952. Оп. 8. Д. 60. Л. 68.

⁶⁸ Таблица составлена на основании: Ф. 674. Оп. 1. Д. 773, 779, 781, 780.

ровой войны. В этот период жители Ярославля буквально голодали. Из доклада начальника Ярославского губернского жандармского управления прокурору Ярославского окружного суда о настроении населения города Ярославля от 12 января 1917 года видно, что «рабочие такого большого предприятия в Ярославле, как фабрика Ярославской Большой мануфактуры... в продовольственном отношении обеспечены лучше остальной части населения города ... продукты продолжали выдаваться в кредит и каждому рабочему был положен паек»⁶⁹.

Медицинское обслуживание

Руководство ЯБМ в целях обеспечения медицинского обслуживания рабочих построило целый больничный комплекс. В его состав входила больница, амбулатория, аптека, в отдельных зданиях размещался барак для инфекционных больных и механическая прачечная с дезокамерой. Всем работникам ЯБМ, а также членам их семей оказывалась бесплатная медицинская помощь в фабричной больнице. Точных сведений о том, когда при фабрике появилась больница, у нас нет. В источниках больница упоминается уже в 1860-ые гг. В 1870-ые гг. были построены 3 больничных корпуса в стороне от фабричных и жилых помещений. Больница была рассчитана на 200 коек: 20 мест отводилось родильному отделению, около 80 – для общих больных (в т.ч. хронических) и около 100 коек для «заразных» больных. Предполагалось, что в случае необходимости число мест для больных могло быть увеличено в зависимости от того, какие заболевания в данный момент преобладали. Количество больничных коек к началу XX в. не изменилось. Между тем фабричная больница предоставляла приблизительно 20 % больничных мест от общего показателя по городу.

При больнице имелась аптека, которая обслуживала не только стационарных больных, но и амбулаторных. Рецепты отпускались всем больным бесплатно.

В таблице 9 приводятся сведения, показывающие динамику развития, а также деятельность фабричных медицинских учреждений. Приведенные данные свидетельствуют о том, что на про-

⁶⁹ ГАЯО. Ф. 906. Оп. 4. Д. 1057. Л. 205.

тяжении всего периода происходит увеличение медицинского персонала, а также больных, получивших помощь в фабричной больнице и аптеке. В связи с этим расходы фабрики на содержание больницы с каждым годом росли. Так, в 1895 г. они составляли около 30 000 руб. в год, а в 1909 г. – 65 065 руб.

Таблица 9⁷⁰

***Деятельность больницы и аптеки
во второй половине XIX - начале XX в.***

Годы	1885	1892	1895	1898	1899	1902	1904	1907	1909	1914	1915
Число врачей	1			2	4		3		4	4	4
Фельдшерский персонал	1			11	16		18		20	28	32
Прислуга				30						33	38
Амбулаторные больные	611	8830	26651	35318	60240		41326	50417	60249		
Стационарные больные		771	2624	3068	1153	2520	2728 (включая рожениц)	2461	3705		
Роженицы		220	482	825	1151			1112			
Количество выданных рецептов				237840			297300		362955		

Уровень медицинского обслуживания фабричных рабочих ЯБМ достаточно ярко характеризуют показатели заболеваемости и смертности. На протяжении 1890 - 1900-х гг. уровень смертности снизился. Так, если в конце 1890-ых гг. детская смертность в районе фабрики составляла 65%, то в 1913 г. этот показатель упал до 42,4%. Медицинский персонал ЯБМ особенно эффективно действовал в наиболее тяжелые годы – годы эпидемий. Во многом благодаря поддержке администрации, которая выделяла дополнительные суммы для борьбы с эпидемиями (в начале XX в.

⁷⁰ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 3. Д. 107, 208 «а», 121, 285; Оп. 1. Д. 4049 и др.

эти суммы составляли свыше 7 000 руб.), фабричные медики активно использовали такие превентивные меры борьбы с инфекционными заболеваниями, как прививки. Так, в феврале 1909 г. в 3 корпусе был зафиксирован случай натуральной оспы, на другой же день после ее выявления была сделана прививка от этого заболевания всем жителям этого корпуса. А от сыпного тифа, занесенного на фабричный двор, были сделаны прививки практически всем фабричным рабочим. В результате, обнаруженные единичные случаи не распространились и не принимали размеров эпидемии. Не последнюю роль играло и то, что больным в свою очередь оказывалась достаточно квалифицированная медицинская помощь.

В целях расширения медицинской помощи нуждающимся рабочим, а также повышения качества медицинского обслуживания на фабрике была создана больничная касса. Отметим, что ЯБМ была одним из первых предприятий, поддержавших закон 1912 г. о страховании рабочих. В 1913 г. фабричная администрация совместно с уполномоченными от рабочих выработала проект устава больничной кассы. Согласно принятому уставу, участниками кассы могли быть все, без различия пола и возраста лица, занятые работами на предприятии или службой на нем. Причем служащие в правах приравнивались к рабочим.

Денежные пособия выдавались участникам кассы по следующим основаниям:

- 1) по случаю их болезни или увечья от несчастного случая, влекущих утрату трудоспособности;
- 2) по случаю родов – беременным, роженицам;
- 3) по случаю смерти участников кассы и их погребения.

В уставе говорилось о взносах и денежных пособиях участников кассы, были рассмотрены вопросы оказания конкретной врачебной помощи членам кассы и их родственникам.

В соответствии с принятым уставом было решено, что пособия будут выдаваться не более 30 недель в течение года в размере от 1/4 до 1/2 заработка заболевшего участника, а в пределах от 1/2 до 2/3 заработка тем, у кого на иждивении жена или дети до 15 лет (усыновленные, внебрачные, воспитанники или приемные)

или не достигшие 15-летнего возраста братья и сестры, круглые сироты или родственники по прямой восходящей линии⁷¹.

Пособие по случаю родов выплачивалось работницам в двухнедельный период, предшествовавший родам, и последующие 4 недели после них (размер пособия составлял от 50 до 75 % заработка).

В случае смерти назначалось пособие из расчета 25-кратного дневного заработка умершего.

Наконец, неработающие жены участников кассы получали пособие в сумме 5 рублей.

Контроль за выплатой пособий осуществляла специально созданная в рамках больничной кассы ревизионная комиссия. В нашем распоряжении есть данные о деятельности больничной кассы только за 1914 г. (таблица 10).

Средства больничной кассы формировались из взносов участников кассы, ассигнований владельца предприятия, из пожертвований, а также случайных поступлений. Размер взносов участников кассы соответствовал 2% от суммы заработка. На практике большую часть взносов (около 60%) вносил владелец предприятия⁷².

Таблица 10⁷³

Деятельность больничной кассы в 1914 г.

Кол-во участников	Поступившие суммы, руб.				Израсходовано на пособия, руб.	
	Взносы от участников	От владельца ЯБМ	Возвращенные суммы от конторы ЯБМ	Удержано с участников за нарушение установлен. правил	Пособия участникам кассы	Пособия членам семейств участников кассы
11 255	38857,14	25904,75	2077,9	108,99	66 948,78	52 020,38

Примечательно, что устав больничной кассы, действовавший на ЯБМ, охватывал более широкий круг вопросов, чем пред-

⁷¹ ГАЯО. Ф. 647. Оп. 2. Д. 270.

⁷² ГАЯО. Ф. 647. Оп. 2. Д. 271.

⁷³ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 2. Д. 284.

полагал закон о страховании. Устав не только предусматривал взносы со стороны предпринимателя, но и давал возможность рабочим и служащим проявить инициативу в зарабатывании денег для больничной кассы. В частности, разрешалась организация концертов, спектаклей и пр., деньги от которых могли поступать в кассу. Иными словами, больничная касса рассматривалась не только как организация, занимавшаяся медицинским страхованием рабочих, но и как общественное культурно-просветительское учреждение.

Богадельня

В ноябре 1892 г. для рабочих была организована богадельня им. И.И. Карзинкина. Она размещалась в специально построенном для нее здании. Богадельня существовала на проценты с капитала в 100 000 руб., пожертвованного наследниками И.И. Карзинкина, а также на суммы, отчисляемые по распоряжению общего собрания Товарищества. В конце XIX – начале XX в. на содержание богадельни расходовалось ежегодно около 4 200 руб⁷⁴.

Богадельня состояла из мужского и женского отделений. Работники находились там на полном обеспечении. В случае болезни бывшие рабочие могли рассчитывать на бесплатную медицинскую помощь.

Богадельня, как было записано в уставе, предназначалась «для призрения лиц обоего пола из числа рабочих и служащих мануфактуры, не имеющих средств к жизни и не способных к труду по старости или физическим недостаткам»⁷⁵. Желающих попасть в богадельню было достаточно много. Об этом свидетельствует тот факт, что не все бывшие рабочие сразу получали место, существовала даже очередь. Администрация вне очереди удовлетворяла просьбы одиноких рабочих. Кроме семейного положения, руководство учитывало срок работы текстильщика на фабрике. В случае предоставления места в богадельне, рабочему прекращалась выплата пенсионного пособия.

⁷⁴ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21417. Л. 42 - 45.

⁷⁵ ЦДНИ. Ф. 394. Оп. 1. Д. 19. Л. 150.

Образовательно-воспитательные учреждения

Правление ЯБМ понимало, что «общественный строй фабричной жизни, оказывая свое влияние почти на все стороны жизни, усложняет присмотр за детьми. Отсюда болезни, высокая смертность». С целью помочь рабочим решить эту проблему на мануфактуре в 1870-е гг. была открыта бесплатная колыбельня (ясли). В яслях дети находились на полном обеспечении. Товарищество ЯБМ бесплатно предоставляло питание, одежду, белье, а также покупало для детей рабочих игрушки и гостинцы на праздники. Из счетов содержания колыбельни видно, что дети получали достаточно полноценное питание: масло, молоко, мясо, рыбу, сахар, даже красную икру. В яслях работали смотрительница, няньки, поденщицы, сторожа. Правление на протяжении рассматриваемого периода увеличило приблизительно в 2 раза суммы на содержание яслей. Так, в 1870 - 1880-е гг. на содержание колыбельни в месяц уходило около 230 руб., а в 1905 г. – 424 руб⁷⁶.

Количество мест в яслях было ограничено, всего около 100 мест. Отсюда понятно, что далеко не все желающие рабочие могли устроить своих детей. Так, в 1905 г. в яслях нуждалось около 3000 детей фабричных рабочих, несмотря на то, что в течение года колыбельню посетило 926 детей (565 девочек и 361 мальчик)⁷⁷. Дирекция фабрики признавала, что «учреждение это пока еще не настолько обширно, чтобы приютить всех детей, нуждающихся в присмотре».

Нам не удалось проследить принципы отбора детей в ясли. Скорей всего администрация, предоставляя место в яслях, учитывала в первую очередь семейное и материальное положение работника.

Поскольку количество мест в яслях было ограничено, руководство разрешало рабочим, проживающим в фабричных корпусах, нанимать для детей няnek. Наконец, всем текстильщицам, имеющим грудных детей, предоставлялось право свободного выхода с фабрики для кормления грудью.

⁷⁶ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 1. Д. 21417. Л. 4-11; ЦДНИ. Ф. 394. Оп. 1. Д. 19. Л. 164.

⁷⁷ ГАЯО. Ф. 647. Оп. 1. Д. 5243. Л. 17.

В конце 1890-х гг. для детей от 5 до 10 лет был открыт детский сад. Можно предположить, что это учреждение просуществовало недолго, т.к. в более поздних источниках оно не упоминается. В начале XX в. сад посещало около 800 детей. Все поступающие в сад делились на две группы – старшую и младшую. С каждой группой проводились занятия, соответствующие возрастному развитию детей. Например, со старшей группой работали специальные учителя (всего в саду было 6 учительниц). Детей обучали молитвам, чтению, немного счету и письму. Неслучайно в источниках детский сад часто называется школой грамоты. Таким образом, детский сад был подготовительной ступенью к дальнейшему получению образования. В одном из отчетов Правления указывалось, что «дети, посещавшие эту школу в течение 2-3 сезонов, являются уже настолько приученными к порядку и дисциплине школьной жизни и подготовленными для дальнейших таковых занятий, что резко выделяются среди своих сверстников, не посещающих детский сад».

В 1882 г. при ЯБМ была открыта школа (училище) для детей фабричных рабочих. Первоначально были открыты 2 отделения, на 120 человек, расположенные в одном из жилых корпусов для рабочих, но уже через полгода наплыв учащихся показал недостаточность размеров школы, поэтому вскоре были открыты еще 2 таких же отделения, а в 1888 г. еще одно отделение. В 1894 г. было построено каменное 3-этажное здание для школы, которое имело электрическое освещение, отопление, а также читальный зал на 1500 мест. В школе могли получать образование 600 человек, что составляло приблизительно 40% от общего количества учащихся из всех городских училищ.

В школу принимались дети рабочих и служащих в возрасте 8-9 лет. Курс обучения в школе состоял из 3-х лет. Учащиеся делились на 3 отделения: старшее, среднее и младшее. Эти отделения в свою очередь были разделены на параллельные классы; каждый класс на протяжении трех лет велся одной учительницей. В начале XX в. заработная плата учителя в фабричной школе составляла приблизительно 30 рублей в месяц или 360 рублей в год, что было в 2,2 раза больше, чем жалованье учителей земских

школ⁷⁸. Фабричные учителя имели преимущества не только в заработной плате. Руководство фабрики предоставляло им бесплатно квартиры в Белом корпусе (корпус, где жили служащие фабрики).

В фабричном училище детей обучали следующим предметам: закон Божий, чтение книг церковной и гражданской печати, письмо, арифметика, пение, рукоделие (девочки). В начале XX в. в школе, благодаря усилиям директора фабрики А.Ф. Грязнова, стали вводиться специальные ремесленные предметы, обучающие учеников основам будущей специальности. А.Ф. Грязновым была разработана целая программа по организации учебного процесса в фабричной школе. Эта программа была представлена в 1900 г. в докладной записке о мерах по распространению среди рабочих технических знаний⁷⁹. Директор ЯБМ выступал против открытия ремесленного училища, не выгодного для фабрики, и предлагал ввести в фабричной школе предметы, обучающие ремеслу. По мнению А.Ф. Грязнова, обучающиеся в школе мальчики обязательно должны были проходить практику на фабрике в качестве учеников. Для таких практикантов в школе создавались специальные классы, где в расширенном объеме преподавались технические предметы. Предполагалось, что занятия в технических классах должны проводиться по вечерам, т.к. их должны были посещать не только школьники, но и рабочие – ученики.

Осуществление этой программы на практике способствовало подготовке для фабрики грамотных специалистов. Устанавливая связь между фабрикой и школой, администрация страховалась «от принятия на работу неподходящего человека».

В фабричной школе все учащиеся обеспечивались необходимыми школьными принадлежностями. Детям бесплатно выдавались учебники, тетради, перья, карандаши. Для учащихся проводились спектакли и праздники. Например, каждый Новый год устраивалась елка с раздачей гостинцев, на которую приглашали и родителей учеников. В начале XX в. в училище при содействии Правления ЯБМ появился ученический оркестр. В одном из протоколов педагогического совета говорилось о том, что Товарище-

⁷⁸ ГАЯО. Ф. 647. Оп. 2. Д. 47. Л. 9 - 10.

⁷⁹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 2. Д. 47.

ство «ассигновало на образование ученического оркестра единовременно 100 рублей»⁸⁰.

По данным за 1895 – 1905 гг. ежегодно фабричную школу заканчивали и получали свидетельства около 80 человек (из них 2/3 – мальчики). Заметим, что количество учеников, выбывающих из школы до окончания курса, с течением времени значительно сократилось. В основном из школы дети уходили по уважительным причинам. Возможно, это было связано с тем, что Правление Товарищества учитывало образовательный уровень желающих поступить на фабрику. Кроме того, учащиеся, прослушавшие курс технических дисциплин и успешно прошедшие практику на фабрике, имели все шансы поступить на работу.

Кроме училища, на средства Товарищества содержалась еще и церковно-приходская школа, которая размещалась в одном из жилых корпусов для рабочих. В 1905 г. в ней обучалось приблизительно 60 человек (преимущественно девочки).

Взрослые рабочие имели возможность получить образование в так называемых вечерних классах. Для получения образования принимались мужчины старше 17 лет. Нам не удалось установить, сколько было учителей и насколько многочисленной была вечерняя школа. Но сам факт ее существования говорит о том, что текстильщики имели возможность бесплатно повысить свой образовательный уровень.

Таким образом, администрация ЯБМ много внимания уделяла образованию и просвещению фабричных рабочих. В свою очередь существование подобных образовательных учреждений обеспечивало рабочим, особенно их детям, возможность получения специальных знаний, необходимых для того, чтобы стать квалифицированным работником.

Баня

При фабрике была построена баня. Баня занимала 2-этажное каменное здание, в котором располагалось 4 отделения для мытья: мужское и женское для служащих, мужское и женское для рабочих. Эти отделения были оборудованы и отделаны практически одинаково. Баня принимала посетителей 5 дней в неделю с 6

⁸⁰ ГАЯО. Ф.647. Оп.2. Д.152.

час. утра до 8 час. вечера. Три дня в неделю баня использовалась в качестве прачечной, поскольку Правление запрещало рабочим стирать в фабричных корпусах.

При трудоустройстве на фабрику рабочий, а также члены его семьи получали право бесплатного пользования баней. От конторы рабочему выдавались особые книжки, в которых имелись чековые билеты с указанием числа и месяца для посещения бани. Обслуживание происходило строго в соответствии с указанной датой. Аналогичные книжки с чековыми билетами выдавались рабочим для стирки белья.

Организация досуга и отдых

Руководство ЯБМ особое внимание уделяло организации досуга для рабочих. Администрация понимала, что трудовая деятельность работника на производстве во многом зависит от того, как он проводит свободное время. «Развлечение рабочих, – как было записано в одном из отчетов Правления, – одна из постоянных забот ... доставить возможность проводить свободное время, чтобы отвлечь их от пьянства». Иными словами, Товарищество ЯБМ, выступая организатором культурных мероприятий, защищало себя от таких распространенных явлений среди рабочих, как пьянство и прогулы.

В 1896 г. на фабрике для рабочих и служащих отдельно были открыты бесплатные библиотеки и читальня. Они размещались в специально оборудованном двухэтажном каменном здании. Фабричная библиотека для рабочих была одной из первых подобного рода в губернии. В начале XX в. в Ярославле были всего две бесплатные народные библиотеки-читальни – «Некрасовская» и фабричная на ЯБМ.

В 1906 г. при поддержке Товарищества ЯБМ в фабричном районе появилась еще одна бесплатная библиотека-читальня для рабочих, ранее принадлежавшая Обществу для содействия народному образованию и распространению полезных знаний в Ярославской губернии.

Заметим, что фонды фабричных библиотек постоянно пополнялись. Так, в 1911 г. ЯБМ приобрела только для одной библио-

теки-читальни свыше 1500 книг и 100 журналов различного содержания⁸¹.

Библиотеки пользовались популярностью среди рабочих. Об этом свидетельствуют неоднократные требования рабочих начала 1890-х гг. об открытии библиотеки-читальни.

Другим культурным заведением был фабричный театр, рассчитанный на 1600 человек. Театр располагался в здании училища, «имел сцену с красивым занавесом, партер и 3 яруса балконов». Пьесы ставились преимущественно усилиями служащих. Иногда для постановок приглашались и профессиональные актеры. Репертуар фабричного театра был ориентирован на рабочих. Так, в отчете директора ЯБМ за 1905 г. говорилось, что «пьесы, по возможности, выбираются такие, содержание которых было бы доступно пониманию рабочих; пьесы Островского занимают главное место»⁸².

Кроме театральных представлений, в читальном зале фабричного училища проводились лекции и концерты. Культурно-просветительные мероприятия были доступны для рабочих, т.к. цена билета в среднем составляла 4 коп. Невысокая цена билета объяснялась тем, что руководство фабрики, как правило, компенсировало большую часть расходов, связанную с организацией различных культурно-просветительских программ.

Администрация специально выделяла деньги на благоустройство и озеленение фабричной территории. Так, на территории фабричного поселка было устроено 2 сада для служащих, сад при больнице, парк для рабочих и стадион. В парке для рабочих была построена чайная, которая обслуживала рабочих по «удешевленным ценам». Два раза в месяц, по воскресеньям, в парке на открытой сцене играл духовой оркестр и пел хор. Судя по воспоминаниям рабочих, парк был любимым местом отдыха у рабочих, особенно в летнее время. В праздничные дни здесь часто устраивались народные гуляния с музыкой, акробатикой и играми, с призами (самовар, зонт, гармошка и др.). В будни после трудового дня рабочие с семьями, «подогрев самовар, отправлялись на

⁸¹ ГАЯО. Ф. 674. Оп. 3. Д. 135. Л. 34.

⁸² ЦДНИ. Ф. 394. Оп. 1. Д. 19. Л. 162 - 163.

природу, в парк». Зимой в парке заливался каток, на котором катались и взрослые и дети.

Кроме садов и парка на территории фабричного поселка были расположены три церкви: Николы в зеленках, церковь Петра и Павла и церковь Андрея Критского. Последняя была построена в 1903 г. в честь 50-летия управления Товариществом ЯБМ. Церковь Петра и Павла предназначалась для членов правления. Но есть сведения о том, что на Пасху церковь разрешалось посещать и некоторым наиболее дисциплинированным рабочим. Таким образом руководство старалось отметить наиболее достойных работников. Эта привилегия оказывала определенное стимулирующее воздействие на рабочих, поскольку посещение церкви Петра и Павла считалось почетным среди рабочих.

Продолжительность рабочего времени

1 января 1898 г. на фабрике был введен в действие закон от 2 июня 1897 г. о сокращении продолжительности рабочего дня для мужчин до 10 часов ночью и 11, 5 часов – для работающих днем. Как выяснилось на практике, такая продолжительность рабочего дня «имела для мануфактуры много неудобств». В результате по инициативе директора фабрики Правление единогласно приняло решение о сокращении рабочего дня в обеих сменах до 9 часов. Руководство ЯБМ понимало, что данная мера, несмотря на общее удорожание по предприятию (примерно на 152 тыс. руб.), даст и значительные выгоды, которые однако «подсчитать... и выразить цифрами трудно и даже невозможно»: а) увеличение времени для отдыха работников, что, с его точки зрения, способствовало повышению интенсивности и качества труда; б) возможность для рабочих, не проживающих в фабричных казармах, снимать квартиры в более отдаленных от ЯБМ районах, что несколько снизило плотность населения на прилегающих к предприятию улицах и, как следствие, «улучшило санитарное состояние жилищ рабочих»; в) уменьшение количества прогулов за счет «вполне правильного и однообразного распределения рабочего времени и рабочих смен» и др.⁸³

⁸³ ЦДНИ. Ф. 674. Оп. 1. Д. 4665. Л. 25.

Таким образом, руководство ЯБМ разработало целый комплекс мер, направленных на создание приемлемых условий труда и быта для рабочих. Во многом реализация охарактеризованных выше мероприятий обеспечила стабильную работу предприятия в конце XIX – начале XX в.

Заключение

Фабрично-заводское законодательство о труде второй половины XIX – начала XX в. заметно продвинулось в своем развитии. Основное его направление характеризовалось опекой и охранительным началом. Определенные шаги были сделаны в области мотивации труда, но практически в той части, которая касалась поддержания трудовой дисциплины работника, а не стимулирования производства.

Законодательство о труде способствовало урегулированию условий найма и дисциплины труда, упорядочению производственного процесса, повышению квалификации рабочих и производительности труда, увеличению выпускаемой продукции и улучшению ее качества, а также некоторому улучшению быта рабочих. Вместе с тем российские фабричные законы «опаздывали» с фиксацией норм, и в отдельных случаях реальность обгоняла законодательство. Кроме того, один из важнейших элементов мотивации труда – уровень зарплаты, ее дифференциация в зависимости от квалификации рабочего и условий труда – был вне поля фабрично-заводского законодательства, оставаясь прерогативой предпринимателя. В этом отношении показателен опыт стимулирования труда в пореформенный период на ЯБМ.

Руководство ЯБМ использовало различные приемы стимулирования труда работников. На фабрике были представлены все три категории вознаграждения труда рабочих: прямые заработки (заработная плата, премии), косвенные заработки (пособия, награды за долголетнюю службу, ссуды), невидимые заработки (полулегальное присвоение и воровство имущества, являющегося собственностью Товарищества ЯБМ). Каждая категория вознаграждения выполняла свою функцию. Так, с помощью заработной платы и премий фабричная администрация пыталась стимулировать рост производительности труда и качество работы. Разработанная на мануфактуре система «косвенных заработков» была направлена, в первую очередь, на поддержание индивидуальной трудовой и производственной дисциплины рабочих. По-

следняя проблема серьезно волновала администрацию ЯБМ, которая пыталась решить ее не только за счет поощрения в материально-денежной форме, но и путем использования различных принудительных мер. Эффективность наказания во многом зависела от половозрастных характеристик, семейного положения, а также социального происхождения текстильщиков.

В дореволюционный период на ЯБМ существовала достаточно широкая система социального обеспечения, распространявшаяся на всех рабочих. Данное обстоятельство способствовало притоку рабочей силы на производство, а также закреплению работника за предприятием.

Список рекомендованной литературы

1. Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения // Социальная история: Ежегодник. 2000. М., 2000. С. 206 - 219.
2. Кирьянов Ю.И. Жизненный уровень рабочих России. М., 1979.
3. Кирьянов Ю.И. Рабочие России на рубеже XIX – XX веков // Отечественная история. 1997. № 4. С. 40 – 53.
4. Кирьянов Ю.И. Фактор мотивации труда в российском фабрично-заводском законодательстве. 1835 - 1917 гг. // Экономическая история. Обзорение. М., 2000. Вып. 4. С. 20 - 39.
5. Лукасен Я. Мотивация труда в исторической перспективе: некоторые предварительные заметки по терминологии и принципам классификации // Социальная история: Ежегодник. 2000. М., 2000. С. 194 - 206.
6. Миронов Б.Н. «Послал Бог работу, да отнял черт охоту»: трудовая этика российских рабочих в пореформенное время // Социальная история. Ежегодник. 1998/1999. М., 1999. С. 243 - 287.
7. Смирнова Ю.Б., Шильникова И.В. Система наказаний на Ярославской Большой мануфактуре во второй половине XIX – начале XX вв. // Экономическая история: Обзорение. М., 2002. Вып. 8. С. 11 - 23.
8. Шеламыгин И.И. Фабрично-заводское законодательство в России. Вторая половина XIX века. М., 1947.
9. Шеламыгин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России. 1900 - 1917. М., 1952.
10. Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999.
11. Шильникова И.В. Роль вознаграждения в мотивации труда рабочих-текстильщиков Ярославской Большой мануфактуры в начале XX века // Экономическая история: Обзорение. М., 2001. Вып. 6. С. 36 - 50.

Приложение

Фабричные законодательные акты о труде (вторая половина XIX – начало XX в.)

1. 31 марта 1861 г. – «Положение», предписывавшее отправлять заболевших рабочих казенных, общественных и горных заводов в больницы, а при предприятиях с 100 рабочими устраивать лазареты, а также обязывавшее названные предприятия платить рабочим при увечье двойную за весь наемный срок плату //ПСЗ. II. СПб., 1863. Т. XXXVI. № 36793.

2. август 1866 г. – «Высочайшее повеление» (в связи с холерой и волнениями рабочих), обязывавшее предпринимателей строить больничные помещения при фабриках из расчета 1 койка на 100 рабочих и бесплатно лечить рабочих.

3. 6 июля 1870 г. – Циркуляр министра внутренних дел о предоставлении губернаторам права ссылать в административном порядке (без судебного разбирательства) зачинщиков «беспорядков» в Архангельскую, Астраханскую, Вологодскую, Вятскую, Костромскую, Новгородскую, Олонецкую и Самарскую губернии //Рабочее движение в России. М., 1950. Т.2. Ч. I. С. 242-243.

4. 1874 г. – Статья 318 «Уложения о наказаниях» «О противозаконных сообществах», согласно которой «виновные в принадлежности к сообществу, имеющему целью возбуждение вражды между хозяевами и рабочими, а равно возбуждение к устройству стачек, подлежат наказанию от заключения в крепости на 8 месяцев до лишения всех особенных прав и преимуществ и ссылки на жительство в Сибирь» // Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907. С. 368.

5. 1 июня 1882 г. – «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» //ПСЗ. III собрание (далее – III). СПб., 1886. Т. II. № 931.

6. 5 июня 1884 г. – Высочайше утвержденное мнение Госсювета (Собрание узаконений и распоряжений правительства, издаваемых при Правительствующем Сенате (далее Собрание узаконений). 1884. 10 июля. Ст. 560) «О взыскании за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках и в ремесленных заведениях» // ПСЗ. III. СПб., 1887. Т. IV. С. 342 - 343. № 2286.

7. 3 июня 1885 г. – «О воспрещении ночной работы подросткам и женщинам на прядильных и ткацких фабриках» // ПСЗ. III. СПб., 1888. Т. V. № 3015.

8. 3 июня 1886 г. – Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции // ПСЗ. III. СПб., 1888. С. 266 - 270. № 3769.

9. 24 апреля 1890г. – О работе малолетних, подростков и женщин // ПСЗ. III. СПб., 1893. Т. X. Отделение первое. С. 309 - 310. № 6742.

10. 14 марта 1894 г. – «О преобразовании учреждений фабричной инспекции и губернских механиков»// ПСЗ. .III. СПб., 1900. Т. XVII.

11. 2 июня 1897 г. – «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» // ПСЗ. III. СПб., 1900. Т. XVII. № 14231. Закон устанавливал на предприятиях фабрично-заводской горной, горнозаводской промышленности, на золотых и платиновых приисках, в железнодорожных мастерских, а также на промышленных предприятиях, принадлежащих казне, продолжительность работы в дневное время – не более 11,5 часа, а в ночное время – 10 часов. Закон устанавливал обязательные для отдыха, кроме воскресных, 14 праздничных дней. Определялись также границы применения сверхурочных работ.

12. 12 августа 1897 г. – Циркуляр МВД (Пункт 5), обязывавший полицию в случае возникновения стачки применять меры, при посредстве чинов подлежащей инспекции или соответствующего начальства, к немедленному рассмотрению причин и к миролюбивому соглашению сторон. В случае, если соглашение не последует, то назначать забастовщикам срок вновь стать на работу или получить расчет и по истечении этого срока, «всех не ставших на работу иногородних рабочих, прекративших работы с соблюдением законных сроков, удалять безотлагательно в места родины или приписки, тех же иногородних рабочих, которые забастуют с нарушением срока найма, удалять по этапу» // Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907. С. 375.

13. 2 июня 1903 г. – Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов

их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности //ПСЗ. III. Т. XXIII. Отделение первое. СПб., 1905. С. 596-600 (Мнение Госсовета). С. 600 - 605 (Закон). № 23060.

14. 10 июня 1903 г. – «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» //ПСЗ. III. Т. XXIII. Отделение первое. СПб., 1905. С. 734 - 735. № 23122.

15. 15 апреля 1905 г. – Отмена (по согласованию министров финансов и внутренних дел) Циркуляра МВД от 12 августа 1897 г. (о преследовании за стачки) // Право. СПб. 1905. № 16 (раздел «Хроника») // Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907. С. 385.

16. 4 августа 1905 г. – Утверждение положения Комитета министров, предоставившее министру юстиции право временно приостанавливать уголовное преследование по делам о стачках и самовольном оставлении работ // Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907. С. 385.

17. 2 декабря 1905 г. – «О временных правилах о наказуемости участия в забастовках в предприятиях, имеющих общественное или государственное значение, а равно в учреждениях правительственных, и об обеспечении судьбы тех служащих, кои не принимая участия в забастовках, пострадали от учиненного над ними насилия» // ПСЗ. III. Т. XXV. Отделение первое, СПб., 1908. С. 850 - 852. № 26987; Законодательные акты переходного времени, 1904 - 1906 гг. Изд. 2-е. Под ред. Н.И. Лазаревского. СПб., 1907.

18. 4 марта 1906 г. – «Временные правила об Обществах и Союзах» (легализовавшие образование обществ с целью «выделения и согласования экономических интересов, улучшения условий труда своих членов или поднятия производительности принадлежащих им предприятий») // ПСЗ. III. Т. XXVI. СПб., 1909. С. 204 - 207. № 27479; Законодательные акты переходного времени. С. 430 - 438.

19. 15 ноября 1906 г. – Об обеспечении нормального отдыха служащих в торговых заведениях, складах и конторах // ПСЗ. III. Т. XXVI. СПб., 1909. С. 982-986. № 28548; Законодательные акты переходного времени. С. 688 - 697.

20. 12 сентября 1907 г. – Об изменении статей 5, 6 и 9 Высочайше утвержденного 15 ноября 1906 г. Положения «Об обеспечении нормального отдыха служащих в торговых заведениях, складах, конторах» // ПСЗ. III. Т. XXVII. СПб., 1910. С. 568. № 29555.

21. 23 июня 1912 г. – О страховании рабочих на случаи болезни и о страховании рабочих от несчастных случаев // ПСЗ, III. Т. XXIII. СПб., 1915, № 37444 – 37447.

22. 30 июля 1913 г. – О распространении действий правил о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих на некоторые губернии и области Кавказа, Сибири, Степного края и Туркестана и установлении нового штата фабричной инспекции // Собрание узаконений. 1913. Отд. 1. Второе полугодие. СПб., 1913. № 162. С. 3337 - 3342. Ст. 1489.

23. 13 июля 1915 г. – Циркуляр МВД, предписывавший усилить полицейский надзор за рабочим движением, согласно которому военнообязанные рабочие, получавшие отсрочку и остававшиеся на заводах, выполнявших заказы Военного ведомства, в случае участия в стачках и неявки на работу должны были направляться на сборные пункты для отправки в действующую армию.

24. 19 октября 1915 г. – Высочайше утвержденное положение Совета Министров, разрешающее широкое применение труда женщин, подростков на всех предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности, работающих на оборону, в частности, во вредных производствах // Собрание узаконений. 1915. № 311. 31 октября. Ст. 2312.

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Фабрично-заводское законодательство о труде (вторая половина XIX – начало XX в.)	6
Глава 2. Стимулирование труда рабочих Ярославской Большой Мануфактуры во второй половине XIX – начале XX в.....	17
2.1. Роль вознаграждения в мотивации труда текстильщиков	17
2.2. Система наказаний на ЯБМ во второй половине XIX – начале XX в.....	40
2.3. Социальное обеспечение как фактор мотивации труда на ЯБМ.....	57
Заключение	81
Список рекомендованной литературы	83
Приложение. Фабричные законодательные акты о труде (вторая половина XIX – начало XX в.)	84

Учебное издание

Смирнова Юлия Борисовна
Шильникова Ирина Вениаминовна

История предпринимательства

Раздел «Мотивация труда
в российской промышленности
(вторая половина XIX – начало XX в.)
Текст лекций

Редактор, корректор А.А. Аладьева
Компьютерная верстка И.Н. Ивановой

Подписано в печать 29.12.2005 г. Формат 60х84/16. Бумага тип.
Усл. печ. л. 5,11. Уч.-изд. л. 4,1. Тираж 70 экз. Заказ
Оригинал-макет подготовлен в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.
Отпечатано на ризографе
Ярославский государственный университет.
150000 Ярославль, ул. Советская, 14.

Ю.Б. Смирнова
И.В. Шильникова

**История
предпринимательства**

Раздел «Мотивация труда
в российской промышленности
(вторая половина XIX – начало XX в.)»
