

# ИСТОРИЯ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

## О ФАКТОРАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ КОНЦА XIX — НАЧАЛА XX В. \*

Л.И. Бородкин, И.В. Шильникова

Кафедра исторической информатики  
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова  
*Ломоносовский пр-т, 27-4, ГСП-1, Москва, Россия, 119991*

В статье рассматриваются специфические черты деловой этики в области трудовых отношений предпринимателей текстильного производства конца XIX — начала XX вв.. Автор исследует факторы, повлиявшие на деловую этику на примере крупных фабрик центрального промышленного района.

**Ключевые слова:** предпринимательство, деловая этика, фабрика, промышленность, текстильное производство, трудовое законодательство.

Литература конца XIX — начала XX в. содержит примеры региональных различий в деловой этике российских предпринимателей. Один из важных аспектов этих различий связан с восприятием предпринимателями характера трудовых отношений на фабриках. Здесь можно говорить как о сложившихся практиках реализации этих отношений (варьирующих от патриархальных до вполне «европейских»), так и об изменениях фабричного законодательства, по-разному воспринимаемых предпринимателями одной и той же отрасли промышленности.

В данной статье мы рассмотрим факторы, определявшие региональную специфику деловой этики (в указанном аспекте) предпринимателей текстильного производства. Наша гипотеза состоит в том, что эта специфика объясняется в значительной степени соотношением спроса и предложения рабочей силы, ее структурой. Для проверки этой гипотезы мы используем материалы публикаций исследователей-современников, а также архивные материалы из фондов крупных текстильных фабрик.

Классический пример региональных различий в отношении изменений в российском фабричном законодательстве конца XIX в. приводится М.И. Туган-Барановским в его известном труде о русской фабрике (1).

---

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект 08.01.00443а.

В главе II своей книги автор рассмотрел вопрос о разработке в 1859 г. проекта «Правил для фабрик и заводов в С.-Петербурге и уезде». В центре внимания была статья проекта, которая не позволяла принимать на фабрику детей младше 12 лет, а для несовершеннолетних в возрасте 12—14 лет ограничивала рабочее время 10 часами в сутки; при этом использование на ночных работах несовершеннолетних, не достигших 16 лет, не допускалось.

В самом начале главы II Туган-Барановский подчеркивает, что в данном случае, как и во многих других, крупные петербургские фабриканты поддерживали меры законодательной охраны рабочих, в то время как «московские и провинциальные фабриканты энергично им противодействуют» (2).

Правила о работе малолетних были сообщены всем директорам бумагопрядилен в С.-Петербурге и уезде, а также директорам «всех значительных ткацких фабрик». Практически все они согласились с проектом, находя выгодным для себя законодательное регулирование работы малолетних (3).

В то же время рассматриваемый проект, преданный гласности «в эпоху либеральных веяний 60-х годов», был разослан губернаторам и вызвал неоднозначную реакцию. Как отмечает Туган-Барановский, ряд тульских, тверских, рязанских фабрикантов и заводчиков высказались резко против предлагаемых мер законодательной охраны рабочих. Среди них автор упоминает братьев Хлудовых, московских предпринимателей Савву Морозова, Прохорова, Третьякова, Солодовникова, увидевших в предложении комиссии «оскорбительное для их чести недоверие к фабрикантам» (4). Мальцев, известный владелец целого заводского округа, признал также «стеснительным для фабрикантов» положение проекта о введении фабричной инспекции.

Энергичным противником проекта в целом выступил орган московских фабрикантов — московское отделение мануфактурного совета. В итоге проект был положен под сукно, как и многие «благие начинания» 60-х гг. (5).

Следующая попытка изменения фабричного законодательства, предпринятая Валуевской комиссией в 1870-х гг., также была заблокирована вследствие оппозиции фабрикантов с московскими во главе. И лишь в 1882 г., «в министерство Бунге», фабричный закон был принят.

Несмотря на противодействие московских фабрикантов, правительство сделало первый шаг на пути защиты интересов малолетних рабочих. Фабричный инспектор должен был «внести новые начала» в отношения хозяев к рабочим. При этом петербургские бумагопрядильщики не только поддержали принятие закона 1882 г.; они пошли дальше, заявив о необходимости запрета ночной работы женщин, дальнейшего ограничения длительности рабочего дня малолетних и взрослых мужчин (6). Остальные же бумагопрядильщики выступили против ночной работы и недопущения к работам детей до 12 лет. Туган-Барановский подчеркивает, что подобные отзывы исходили почти исключительно из среды фабрикантов центральных губерний, выступавших против вмешательства правительства в их отношения с рабочими и энергично стоявших за «свободу труда» (7).

Анализируя причины этого постоянного антагонизма интересов петербургских и московских фабрикантов, Туган-Барановский выделяет, прежде всего, раз-

личие уровней зарплаты рабочих (преимущественно текстильщиков) в петербургском и московском районах. Эта разница достигала в 1880-х гг.  $\frac{1}{3}$  (в пользу петербургских рабочих). Московские и владимирские фабрики не страдали недостатком рабочих рук, располагаясь в густонаселенном центральном промышленном районе, в то время как петербургский район, расположенный на малонаселенной окраине России, испытывал нехватку рабочей силы.

Действие этого фактора привело к тому, что петербургские фабрики были оснащены, как правило, лучшим оборудованием, что предъявляло и более высокие требования к квалификации рабочего.

Малопроизводительная ночная работа (с добавочной оплатой) могла быть выгодна на московских фабриках при низкой зарплате; на петербургских фабриках при более высокой оплате труда ночная работа оказывалась нерентабельной. Такие же рассуждения Туган-Барановский приводит, рассматривая труд малолетних рабочих на фабриках С.-Петербурга и московского района (8).

Принимая в расчет конкуренцию московских и петербургских фабрик, Туган-Барановский отмечает, что московские фабрики, непрерывно работавшие круглые сутки, используя дешевый труд, «подрывают производство петербургских фабрик», установивших более короткий рабочий день и более высокую зарплату. Отсюда логичный вывод: законодательно введенное сокращение рабочего дня на московских фабриках существенно повышает конкурентоспособность Петербурга; поэтому перербургские фабриканты выступают с «гуманными проектами охраны рабочего», а московские «упорно противятся таким проектам» (9).

Противостояние двух групп предпринимателей продолжалось и дальше, в процессе принятия закона 1886 г., запрещавшего ночную работу женщин и детей в хлопчатобумажном, полотняном и шерстяном производствах, а также закона о найме рабочих на фабрики и заводы. Однако в этом случае противодействие московских фабрикантов было малоэффективным — сказалось действие промышленного кризиса.

С уходом Бунге с поста министра позиции московских фабрикантов усилились, и в 1890 г., уже при Вышнеградском, вышел новый акт фабричного законодательства, в существенных пунктах изменивший «ненавистные московским фабрикантам законы 1882 и 1885 гг.» (10).

Но уже в 1896 г. владельцы петербургских бумагопрядилен начали ходатайствовать о немедленном введении ограничения на длительность рабочего дня (11 час.). Для московских фабрикантов столь быстрый переход к дневной работе был бы убыточен, поэтому «Общество для содействия развитию мануфактурной промышленности» предлагало растянуть на 4 года процесс введения закона о прекращении ночной работы. Большинство же московских фабрикантов были вообще против любого законодательного ограничения рабочего дня.

Компромисс интересов двух групп предпринимателей был зафиксирован законом 1897 г., в соответствии с которым было введено нормирование рабочего дня. Закон сократил рабочий день почти до нормы, которую требовали петербургские фабриканты, но, в интересах московских фабрикантов, не запретил ночную работу, а лишь ограничил ее 10 час. (11).

Таким образом, анализ факторов, выявленных Туган-Барановским для объяснения различий в позициях московских и петербургских предпринимателей в вопросе их отношения к законодательному закреплению прав рабочих, может рассматриваться в пользу подтверждения предложенной нами гипотезы о важной роли соотношения спроса и предложения рабочей силы в рассматриваемых районах, ее структуры.

Несмотря на крайне негативное отношение многих предпринимателей-текстильщиков центрального промышленного района к попыткам государства в конце XIX в. законодательно ограничить длительность рабочего дня, в начале XX в. многие из них не просто выполняли установленные законом нормы, а шли дальше в вопросах изменения режима работы своих фабрик. Наиболее дальновидные и трезво оценивающие ситуацию как на предприятии, так и в отрасли предприниматели по собственной инициативе шли на дальнейшее сокращение рабочего дня, прежде всего с целью обеспечения стабильной, эффективной работы своих фабрик и сохранения социального мира на них.

Большое влияние, конечно, оказала революция 1905—1907 гг. Так, после этих событий рабочий день на фабриках Товарищества Н.Н. Коншина в Серпухове был сокращен до 10,5 час., причем расценки были изменены, чтобы заработки рабочих не снизились в результате уменьшения рабочего времени (12).

Рассмотрим некоторые практики, составлявшие важную часть деловой культуры предпринимателей текстильной отрасли Центрального промышленного района (ЦПР).

На Никольской мануфактуре Морозовых, как отмечает в своей работе И.В. Поткина (13), в начале XX в. происходил процесс перехода различных отделов на 9-часовую сменную работу, несмотря на то, что это требовало тщательной подготовки цехов и временного закрытия тех корпусов, где вводился новый распорядок. В значительной степени данная инициатива хозяев, выходящая за рамки требований закона, осуществлялась под давлением требований рабочих, а революция 1905—1907 гг. ускорила этот процесс.

На рубеже XIX—XX вв. длительность трудового дня ткачей Никольской мануфактуры, работавших в дневное время, составляла 11 часов, причем в это время включались и два 30-минутных перерыва на чаепитие, в ходе которых станки не останавливались и рабочие не покидали своих мест. Перерыв на обед устанавливался в 1,5 час. (это время в указанные 11 час. не включалось). Ткачи потребовали сокращения рабочего дня еще на час. Директор фабрики рекомендовал Правлению пойти навстречу требованиям, т.к. «по этому вопросу мануфактура шла всегда впереди». К 1917 г. более 77% рабочих Никольской мануфактуры работали по 9 час. (14).

Вообще управляющие, директора фабрик играли довольно заметную роль в изменении режима работы отдельных фабрик, что объяснялось их постоянным контактом с работниками и лучшим знанием настроений последних. Такой пример дает нам Ярославская Большая мануфактура (ЯБМ).

После издания закона 2 июня 1897 г. продолжительность рабочего дня на ЯБМ для взрослых мужчин, занятых только в дневное время, была установлена в 11,5 часов, а для тех, кто хотя бы частично был занят ночью — 10 часов.

Этот порядок сохранялся до начала 1905 г., когда заведующий ЯБМ А.Ф. Грязнов, уловив изменения настроения рабочих и опережая их на шаг, предотвращая выступление, внес в правление Товарищества предложение об изменении режима работы фабрики и сокращении рабочего дня. Он говорил о том, что рабочим ЯБМ в условиях начавшейся революции может не хватить терпения дожидаться законодательного сокращения рабочего дня (которое, заметим, тогда ожидалось, но так и не было реализовано) и предупреждал правление об угрозе забастовки. Если же начнется забастовка, — продолжал он, — Товарищество понесет значительно бóльшие потери, чем в том случае, если добровольно пойдет на сокращение рабочего дня незамедлительно. И убыток будет не только результатом остановки станков, но и следствием того, что рабочие, помимо сокращения рабочего дня, выдвинут еще целый ряд требований, в числе которых будет и увеличение заработной платы (15).

Приняв доводы заведующего фабрикой, правление Товарищества в апреле 1905 г. пошло на сокращение рабочего дня в результате перевода фабрики на 18 час. работы в сутки. При этом дневные рабочие должны были трудиться по 10,5 час., а сменные — по 9 час. (с 15-минутным перерывом на «обед»).

Подготовив обстоятельную докладную записку о последствиях перехода Мануфактуры на 18-часовую работу, А.Ф. Грязнов указывал, что смена режима работы мануфактуры приведет к финансовым потерям для Товарищества только по ткацкому производству в сумме примерно 152 тыс. руб. в год. Но он полагал, что такой шаг даст и значительные выгоды, которые, «подсчитать... и выразить цифрами трудно и даже невозможно»:

а) увеличение времени для отдыха работников, что, с его точки зрения, будет способствовать повышению интенсивности и качества труда;

б) возможность для рабочих, не проживающих в фабричных казармах, снимать квартиры в более отдаленных от ЯБМ районах, что несколько снизит плотность населения на прилегающих к предприятию улицах и, как следствие, улучшит «санитарное состояние жилищ рабочих»;

в) уменьшение количества прогулов за счет «вполне правильного и однообразного распределения рабочего времени и рабочих смен» и др. (16).

Вместе с сокращением рабочего дня Товарищество ЯБМ, «чтобы поддержать благосостояние своих рабочих неизменным», приняло решение «повысить расценки соответственно сокращению продолжительности рабочего времени для всех тех разрядов рабочих, работающих сдельно, у которых произойдет уменьшение продолжительности рабочего времени» (17). При этом было сокращено количество нерабочих дней в году (на три дня), чтобы хоть частично компенсировать уменьшение производительности в результате введения нового распорядка работ.

Смена режима работы предприятия затронула и организацию сменной работы: теперь работали не в четыре смены, а в две.

Проводя все эти мероприятия, правление и фабричная администрация считывали на весьма положительную реакцию рабочих. Но выяснилось, что недовольны дневные рабочие, поскольку они ожидали сокращения рабочего дня до 10 час. Нашлись недовольные и среди сменных рабочих. По свидетельству А.Ф. Грязнова,

это были «все живущие в казармах, затем старики и старухи и, наконец, в особенности гуляки, — говорят, что им работать по 9 час. сразу будет тяжело, и что поэтому они желали бы работать в 4 смены по 4<sup>1</sup>/<sub>2</sub> часа каждая. Гуляки же откровенно говорят, что, работая в 4 смены, они, не выйдя на одну смену с похмелья, все-таки на другую попадут и кое-как ее «промаячат», а в итоге все-таки хоть за <sup>1</sup>/<sub>2</sub> дня да все же плату получат. При 9-ти же часовой смене им с похмелья придется терять целый день, и потому для них 9-ти часовые смены неудобны. Наоборот, все живущие на вольных квартирах и все, кто помоложе, — за 9-ти часовую работу, и работать в 4 смены по 4<sup>1</sup>/<sub>2</sub> часа не хотят» (18).

Такие настроения присутствовали среди рабочих в первые несколько дней после появления в фабричных корпусах объявления, сообщавшего им обо всех нововведениях, но после, по свидетельству Грязнова, все успокоилось, поскольку большинство работников считали новый режим работы более удобным для себя. Надо отметить, что данный шаг во многом способствовал сохранению относительно спокойной обстановки на фабрике вплоть до конца октября 1905 г.

Безусловно, достижением правления и фабричной администрации следует считать неучастие рабочих такого крупного текстильного предприятия, как ЯБМ, в растущем стачечном движении весны—лета 1905 г. и в октябрьской Всеобщей политической стачке. Только 26 октября 1905 г. рабочие ЯБМ, в значительной степени под влиянием агитации местных революционных организаций, остановили производство и предъявили администрации требования, состоящие из 29 пунктов, в числе которых было и требование 8-часового рабочего дня.

Однако в условиях Первой русской революции сделанные предпринимателями даже существенные уступки (в ответ на требования рабочих или по собственной инициативе) не являлись гарантией дальнейшей стабильной работы предприятия. На Никольской мануфактуре сделать этого не удалось, несмотря на все усилия хозяев и фабричной администрации. Там стачка началась 14 февраля 1905 г.

Таким образом, мы имеем свидетельства того, что взгляды предпринимателей-текстильщиков ЦПП в начале XX в. существенно изменились по сравнению с более ранним периодом. Стремясь сохранить социальный мир, который был одним из необходимых условий стабильной и эффективной работы предприятия, они шли на существенные уступки рабочим (в т.ч. сокращали длительность рабочего дня), опережая в этих вопросах российское законодательство, что оказывало положительное влияние на организацию работ в целом и на развитие трудовых отношений.

Выше речь шла о различиях в отношении промышленников двух регионов России (Москвы и С.-Петербурга) к правовым нормам, регулировавшим отдельные аспекты трудовых отношений. Имевшиеся расхождения, безусловно, проявлялись и в сложившихся практиках реализации этих отношений. Но, на наш взгляд, не менее интересен и важен вопрос, были ли существенные различия в указанном аспекте деловой этики предпринимателей-текстильщиков внутри такого большого региона, как центральный промышленный район, включавший десять губерний, причем расстояния между некоторыми из них вполне сопоставимы с расстоянием между Москвой и С.-Петербургом.

Однако социально-экономические обстоятельства, в которых приходилось действовать предпринимателям, по ряду важных аспектов были весьма схожи. В целом это густонаселенный район, где предложение рабочей силы (в частности, для текстильных фабрик) превышало спрос на нее. Именно данный фактор, по нашему мнению, оказывал существенное влияние на характер трудовых отношений предпринимателей и рабочих, и в частности, на сложившийся порядок приема на фабрики новых работников. Исследования показывают, что на разных текстильных предприятиях подход хозяев к этому вопросу имел больше сходств, чем различий.

На Ярославской Большой мануфактуре после забастовки 1895 г. по инициативе директора С.А. Федорова был упорядочен процесс приема на фабрику новых работников. Появились книги записи кандидатов на поступление в разные отделы фабрики и на разные специальности. В начале XX в. по инициативе А.Ф. Грязнова в этих книгах стали указывать ближайших родственников кандидата, уже работающих на предприятии. При отсутствии таковых шансы получить место на мануфактуре были невелики.

Администрация выработала особые правила для вызова «очередников» на работу. Сначала вызывались кандидаты, имеющие среди рабочих мануфактуры близких родственников — отца, мать, мужа, жену, деда, бабу, затем уже вызывали имеющих на фабрике родного брата, сестру, дядю, тетку, и затем те, кто имел более дальних родственников (двоюродных брата, сестру и т.д.). Естественно, при этом работавший на предприятии родственник новичка должен был иметь хорошие характеристики с точки зрения качества труда и соблюдения производственной дисциплины.

При приеме подростков предпочтение отдавалось тем, у кого родители работали на ЯБМ и кто закончил фабричную школу. Таким образом, к фабрике прикреплялись целые семейства. Подобная система найма помогала налаживать и поддерживать дисциплину на производстве, добиваться лучшей производительности, поскольку давала возможность воздействовать на одного члена семьи через другого (других). От нее не отступали даже в период Первой мировой войны, принимая на фабрику беженцев. В мае 1916 г. на ЯБМ работали 87 беженцев (из них мужчин — 46). Причем списки их свидетельствуют о том, что фабричная администрация по-прежнему предпочитала давать место на предприятии рабочим, связанным родственными узами (19).

На всем протяжении существования Товарищества Никольской мануфактуры при приеме на работу предпочтение также отдавалось семейным рабочим. По правилам, установленным еще Т.С. Морозовым, преимущества при поступлении на фабрику имели дети, воспитанные в приюте Товарищества, жены, братья и сестры рабочих, проживавших при фабриках, и, далее, дети, родители которых работали на предприятии (20). В начале XX в. Савва Тимофеевич Морозов лично следил за соблюдением этого правила, просматривая списки вновь принятых и контролируя заведующих фабриками. В 1903 г., обнаружив нарушения сложившейся годами практиками, он сделал предупреждение директору отбельно-красильной фабрики и отдал жесткое распоряжение в дальнейшем «при найме

рабочих предпочтение отдавать женатым, жены которых впоследствии могут поступить на фабрику» (21). Кроме того, при приеме на Никольскую мануфактуру учитывался и возраст кандидата (не старше 40, в редких случаях 45 лет), и состояние его здоровья. Последнее предполагало проведение медицинского осмотра работника врачом фабричной больницы, который и выдавал заключение о годности или неспособности к труду.

Такой тщательный отбор кандидатов при приеме на фабрику был возможен благодаря тому, что в рассматриваемом регионе предложение рабочей силы превышало спрос на нее. В силу этого обстоятельства хозяева и фабричная администрация помимо квалификации и опыта работы вновь поступающего учитывали еще целый ряд факторов, исходя из собственных взглядов на выстраивание трудовых отношений, стремления установить более прочную связь работника с предприятием, закрепить на предприятии квалифицированных и добросовестных рабочих.

Интересно, что и увольнять с фабриками могли тоже семьями. Причинами увольнения рабочих были, прежде всего, воровство, пьянство, драки, прогулы и прочие нарушения дисциплины и правил внутреннего распорядка (22).

Личные дела рабочих ЯБМ позволяют заключить, что на предприятии часто действовало следующее правило: если увольняли мужа, то следом за ним обычно рассчитывали и жену. На других родственников, по имеющимся сведениям, это правило не распространялось. Однако в случае увольнения родителей дети в большинстве случаев автоматически вынуждены были покинуть предприятие, поскольку казармы малолетним и подросткам без родителей не предоставлялись (мест не хватало и на всех нуждающихся взрослых работников). Исключение составляли подростки, окончившие фабричную школу, где они проходили и первоначальную профессиональную подготовку. Такие дети могли остаться на фабрике даже в случае увольнения родителей, поскольку Товарищество уже вложило в их обучение определенные средства и было заинтересовано в их сохранении на производстве.

На место уволенного семейства фабричная администрация довольно быстро принимала новую рабочую семью, что опять-таки являлось следствием широкого предложения рабочей силы. Подобная практика найма и увольнения рабочих была редкостью в регионах малонаселенных (например, С.-Петербургская губ.), где наблюдался дефицит рабочих рук.

Как известно, широкое использование женского труда являлось одной из характерных черт текстильных предприятий дореволюционной России, что обуславливалось, в первую очередь, характером производства. К примеру, на ЯБМ взрослые женщины в конце XIX — начале XX в. составляли около 43% всех рабочих предприятия, а в период Первой мировой войны эта цифра возросла до 60%.

Уровень заработной платы мужчин и женщин существенно различался даже в том случае, когда они выполняли одинаковые обязанности и работали в одной смене. В этой ситуации, когда два работника (мужчина и женщина) выдавали определенное количество продукции за смену, рассчитать точно вклад каждого нельзя. Фабричная администрация исходила из того, что вклад мужчины в общий



результат больше (что, возможно, соответствовало действительности, т.к. мужчина мог выполнять более тяжелую работу), поэтому его заработок был больше, и иногда разница оказывалась весьма существенной.

В этой связи представляет интерес ситуация с оплатой труда ткачей Никольской мануфактуры. Об этом пишет в своей книге И.В. Поткина.

В 1886 г. по распоряжению хозяина фабрики общий заработок двух ткачей-сменщиков делился поровну, но при этом если работали мужчина и женщина, то из заработка последней в пользу мужчины отчислялось 8% (соответственно, мужской заработок превышал женский примерно на 17%). В 1894 г., после запрещения ночных работ для женщин, Морозовы изменили расценки: дневные ткачи стали получать на 10% больше, а при сменной работе мужчинам добавлялось 30% по отношению к расценкам, положенным для женщин. Однако под влиянием революционных событий с октября 1905 г. разница в оплате мужского и женского труда была уменьшена и стала составлять во всех категориях 12% (23).

Такая же практика назначения расценок существовала и на ЯБМ, причем в отличие от Морозовых Карзинкины не склонны были даже незначительно менять ситуацию, несмотря на требования рабочих уравнивать расценки мужчин и женщин, выполняющих одинаковую работу.

Среди требований рабочих, высказанных в 1912 г., мы встречаем следующие: «Расценки для банкаброшниц на толстых банкаброшах сделать одинаковыми с расценками банкаброшников на тех же банкаброшах», а также «сделать расценок ткачей и ткачих одинаковым». Пояснение к вопросу о том, почему он был неодинаковым, дается тут же в требовании: «Чтобы ныне существующая отписка из заработка ткачих в пользу ткачей-мужчин, с ними работающих, в размере 7%, была отменена» (24).

В определенной степени отказ правления выполнить данное требование объяснялся уверенностью и хозяев, и фабричной администрации в том, что женщинам (как и подросткам) просто можно меньше платить. По этому поводу интересные высказывания содержатся в уже упоминавшейся докладной записке А.Ф. Грязнова в Правление ЯБМ, составленной в феврале 1905 г., в которой обосновывается необходимость и рассматриваются последствия для производства перехода фабрики на 18-часовой рабочий день (вместо 21<sup>1/2</sup> часа) и с четырехсменной работы на двухсменную.

Грязнов отмечал, что при прежнем расписании некоторые смены захватывали ночную работу, поэтому на эти смены по закону нельзя было назначать женщин и подростков. Новое расписание, — указывал он, — даст возможность «...замещения должностей, занятых ныне взрослыми мужчинами, женщинами и подростками... Замена эта даст Мануфактуре... некоторое удешевление стоимости производства, ибо труд женщин на Мануфактуре оплачивается дешевле мужчин» (25). Кроме того, Грязнов видел выгоду для предприятия и в том, что при новом расписании на некоторых работах можно будет заменить взрослых женщин девочками-подростками: «...существующий ныне заработок в 40—45 коп. для ватерщиц,

в большинстве случаев многосемейных женщин, и заработок в 26 коп. для съемщиц, хотя и более молодых, но также в большинстве случаев семейных женщин, уже теперь многим из них кажется слишком малым; в будущем он будет казаться еще более малым, и потому возможно, что вызовет желание увеличения. При замещении же должностей съемщиц девочками (12—15 лет) и мест ватерщиц молодыми (15—17 лет) девушками тот же заработок в 26 коп. первым и 40—45 коп. вторым будет казаться вполне достаточным, и тем самым, очевидно, надолго застрахует Мануфактуру от предъявления со стороны ватерщиц каких бы то ни было требований об увеличении их заработка» (26).

«Избыток женщин», желавших получить работу на текстильной фабрике в центральном промышленном районе, во многом объясняет нежелание хозяев повышать расценки для работниц и в тоже время стремление увеличивать масштабы использования женского труда.

Однако широкое предложение рабочих рук не освобождало фабрикантов от решения проблемы закрепления на предприятии квалифицированных кадров и добросовестных работников (прежде всего, конечно, мужчин). Поэтому некоторые элементы социальной политики предпринимателей были направлены именно на данную группу работников.

В частности, на ЯБМ помимо казарм для рабочих, которые строились владельцами многих крупных текстильных предприятий (Морозовыми, Коншиными, Прохоровыми и др.), создавали условия для строительства квалифицированными и, следовательно, высокооплачиваемыми рабочими собственных домов.

А.Ф. Грязнов обратился к Правлению с предложением помочь рабочим в строительстве собственных домов путем выдачи беспроцентных ссуд с последующими ежемесячными отчислениями из заработка для их погашения. Управляющий мотивировал необходимость такого шага тем, что фабричные казармы не дают рабочим возможности хорошо отдохнуть после трудового дня, а, кроме того, крайне негативно влияют «на нравственность живущих в них как взрослых, так и, в особенности, детей». Общее собрание пайщиков, рассмотрев предложение А.Ф. Грязнова, приняло решение выделить на постройку домов рабочим 200 000 руб., причем возвращаемые ссуды должны были использоваться далее с той же целью. Сам же А.Ф. Грязнов добился в Городской Управе выделения прилегающего к мануфактуре и принадлежащего городу участка земли в аренду рабочим для постройки домов. В результате вблизи предприятия в течение 10 лет возник поселок Забелицы из 500 домов с садами, огородами, спланированными улицами, площадями для храма, рынков, с местом для школы.

Мы рассмотрели некоторые специфические черты деловой этики в области трудовых отношений предпринимателей текстильного производства на примере крупных фабрик центрального промышленного района. Здесь располагались предприятия, отличавшиеся по типу собственности (товарищества на паях, акционерные общества); некоторые из них являлись многопрофильными, охватывая весь производственный цикл от переработки хлопка до выпуска конечной продукции

(Никольская мануфактура Морозовых, Товарищество мануфактур Н.Н. Коншина в Серпухове), другие ограничивались прядильным и ткацким производствами (ЯБМ), не занимаясь, например, окраской и набивкой тканей.

Отметим, что старообрядческая предпринимательская среда (а целый ряд фабрикантов-текстильщиков являлись старообрядцами) обладала рядом особенностей, и это находило отражение в складывавшихся трудовых отношениях. Однако при всех отличиях мы увидели много общего в деловой культуре (в области трудовых отношений) предпринимателей текстильной отрасли центрального промышленного района, что во многом объясняется соотношением спроса и предложения рабочей силы и ее структурой. Именно этот фактор выделял Туган-Барановский при объяснении различий в деловой культуре предпринимателей С.-Петербурга и Москвы.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) *Туган-Барановский М.И.* Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX в. — М., 1922.
- (2) Там же. — С. 297.
- (3) Там же. — С. 297—298.
- (4) Там же. — С. 298—299.
- (5) Там же. — С. 303.
- (6) Там же.
- (7) Там же. — С. 308.
- (8) Там же. — С. 309.
- (9) Там же. — С. 309—310.
- (10) Там же. — С. 319.
- (11) Там же. — С. 328. Стоит отметить, что немало московских фабрикантов к этому времени уже стояли на позициях запрещения ночной работы.
- (12) Данные Т.Я. Валетова.
- (13) *Поткина И.В.* На Олимпе делового успеха: Никольская мануфактура Морозовых, 1797—1917. — М., 2004.
- (14) Там же. — С. 227, 228.
- (15) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 3. — Д. 144. В деле отсутствует нумерация листов.
- (16) Там же. — Оп. 1. — Д. 4665. — Л. 25.
- (17) Там же. — Оп. 3. — Д. 262. — Л. 1—2.
- (18) Там же. — Оп. 3. — Д. 144.
- (19) Там же. — Оп. 1. — Д. 9423. — Л. 1—14.
- (20) *Поткина И.В.* На Олимпе делового успеха... — С. 231.
- (21) Там же. — С. 230.
- (22) Подробнее об этой практике на ЯБМ и Никольской мануфактуре см.: *Бородкин Л.И., Валетов Т.Я., Шильникова И.В.* Деловая культура российских предпринимателей в их отношениях с рабочими (конец XIX — начало XX в.) // Вестник РУДН. Серия «История России». — 2008. — № 4. — С. 84—90; *Поткина И.В.* На Олимпе делового успеха... — С. 231—232.
- (23) *Поткина И.В.* На Олимпе делового успеха... — С. 236.
- (24) ГАРФ. — Ф. 7952. — Оп. 8. — Д. 61. — Л. 13, 16.
- (25) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 3. — Д. 144.
- (26) Там же.

**FACTORS OF REGIONAL  
SPECIFIC IN ENTERPRISE HISTORY  
IN 19<sup>TH</sup> — EARLY 20<sup>TH</sup> CENTURIES**

**L.I. Borodkin, I.V. Shilnikova**

Historical Informatics Department  
Lomonosov Moscow State University  
*Lomonosov Ave., 27-4, Moscow, Russia, 119991*

This article discusses the specific features of business ethics in the field of labour relations entrepreneurs textile production late 19<sup>th</sup> — beginning of the 20<sup>th</sup> centuries. The author examines the factors affecting business ethics at major factories of the central industrial area.

**Key words:** entrepreneurship, business ethics, factory, industry, textiles, labour legislation.