

ИСТОРИЯ РОССИЙСКОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В ИХ ОТНОШЕНИЯХ С РАБОЧИМИ (КОНЕЦ XIX — НАЧАЛО XX В.)

Л.И. Бородкин, Т.Я. Валетов, И.В. Шильникова

Кафедра исторической информатики
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
Воробьевы горы, ГСП-2, Москва, Россия, 119992

В статье рассматривается одна из важных составляющих деловой культуры российских предпринимателей, связанная с характером их отношений с работниками. На материалах архивных фондов двух крупных текстильных предприятий выявлены элементы поощрений и наказаний, которые внедрялись администрацией фабрик для стабилизации рабочей силы, закрепления квалифицированных и дисциплинированных работников, обеспечения должного качества продукции. В центре внимания авторов находятся такие направления и практики поощрения и принуждения рабочих, в которых деловая культура предпринимателей, этика их отношений с рабочими получила выраженное «человеческое измерение».

Одна из важных составляющих деловой культуры предпринимателей определяется характером их отношений с работниками. Рассматривая интересующий нас период, можно сказать, что в российской промышленности эти отношения включали как элементы традиционной патриархальной культуры отечественного предпринимательства, так и элементы более рациональной европейской деловой культуры, игравшей все более заметную роль в ходе индустриализации России (особенно с начала XX в.). Первая тенденция была более характерной для небольших предприятий, вторая утверждалась на крупных заводах и фабриках.

В данной работе ставится задача выявления и анализа элементов деловой культуры предпринимателей-промышленников на примере крупных текстильных предприятий России. Что касается культуры отношений предпринимателей и рабочих, то наиболее рельефно она проявлялась, пожалуй, в системе поощрений и наказаний, которые внедрялись администрацией фабрик для стабилизации рабочей силы, закрепления квалифицированных и дисциплинированных работников, обеспечения должного качества продукции. Очевидно, что поставленная задача может быть реализована *на микроуровне*, по материалам архивов предприя-

тий. В данной работе используются архивные фонды двух крупных текстильных предприятий дореволюционной России — Товарищества мануфактур Н.Н. Коншина в Серпухове и Товарищества Ярославской Большой мануфактуры (ЯБМ).

Отметим, что оба товарищества входили в число десяти самых крупных текстильных предприятий России начала XX в. — как по стоимости производства, так и по числу рабочих (1). Выбор этих объектов нашего исследования обусловлен также хорошим состоянием источниковой базы. Делопроизводственная документация рассматриваемых предприятий хорошо сохранилась. Дела Товарищества мануфактур Н.Н. Коншина находятся в фонде № 673 Центрального исторического архива Москвы (ЦИАМ), а дела Товарищества ЯБМ — преимущественно в Государственном архиве Ярославской области (ГАЯО), где имеется фонд ЯБМ (Ф. 674).

К началу XX в. Товарищество Н.Н. Коншина состояло из четырех фабрик: ситценабивная («Старая Мыза»), прядильно-ткацкая («Новая Мыза»), красильно-отделочная («Старый двор»), Ново-Ткацкая («Третьяковка») фабрики. Товарищество владело также литейным заводом, кирпичным заводом, электростанцией и различными хозяйственными учреждениями (конный двор, мельница и проч.). На предприятии работало более 11 тыс. рабочих.

Число рабочих Товарищества ЯБМ превышало 9 тыс. Основными производствами были прядильное, ткацкое, ватное, крутильное и мотальное. Кроме того, на ЯБМ действовало 13 вспомогательных производств: лесопильное, столярно-модельное, токарно-катушечное, кузнечное, чугунно-литейное, медно- и бронзолитейное, слесарно-токарное, мукомольное, хлебопекарное и др.

Существенно, что организация большинства крупнейших текстильных фабрик в России (в том числе и обоих рассматриваемых предприятий) была связана с фамильным делом; в большинстве случаев текстильные предприятия по типу собственности являлись товариществами на паях (2), и хотя они могли практиковать дополнительный выпуск облигаций для того, чтобы покрыть какие-то крупные расходы, они старались как можно быстрее погасить такие займы.

Прежде чем перейти к анализу конкретных практик, использовавшихся предпринимателями для поощрения и наказания рабочих, отметим, что основным видом вознаграждения работников была заработная плата (особенно ее дифференциация), а основным видом наказания (по крайней мере, на ранней стадии индустриализации) — штрафы. Опубликовано немало работ, в которых эти вопросы рассмотрены подробно, в том числе и авторами данной статьи. В центре внимания настоящей работы находятся другие направления и практики поощрения и принуждения рабочих, в которых деловая культура предпринимателей, этика их отношений с рабочими получила более явно выраженное «человеческое измерение».

I. ПРЕМИИ И НАГРАДЫ

Существование поощрений в виде премиальных выплат для рабочих (а не только для служащих) на дореволюционных фабриках, судя по всему, было исключительной редкостью; видимо, в силу этого обстоятельства данное явление совершенно не отражено в исследовательской литературе. Тем не менее, в архивных материалах этот сюжет, хоть и скудно, но представлен.

Так, в частности, Правление Товарищества ЯБМ в 1860-х гг. выработало «Особые правила», согласно которым предусматривались благодарности и награды (здесь имеются в виду денежные) работникам предприятия за «усердный» и «аккуратный» труд (3). Материальное поощрение было весьма существенным, приблизительно 10 руб. (4). Иными словами, подобная награда соответствовала среднемесячному заработку полуквалифицированного рабочего. Можно предположить, что «Особые правила» были своеобразным экспериментом со стороны предпринимателей, которые под воздействием экономической конъюнктуры — кризиса в хлопчатобумажной промышленности — пытались использовать новые методы в управлении фабрикой. В 1870—1890-е гг. распоряжения, касающиеся такого рода благодарности за хорошую работу, среди приказов Товарищества ЯБМ уже не встречаются (5).

Имеющиеся в нашем распоряжении источники позволяют обозначить две формы премий, выплачивавшихся Правлением рабочим ЯБМ: денежные и натуральные.

Денежная премия выплачивалась рабочим по следующим основаниям:

1) за хорошую работу. Размер такой премии составлял 30—50% от среднемесячной зарплаты работника. В источниках, например, часто встречаются «награды», выплачиваемые сторожам «за поимку рабочих с краденными и недозволенными вещами» (6);

2) за работу в выходные и праздничные дни. Сверхурочные работы такого рода именовались «премиями» или «наградами», а премиальное вознаграждение соответствовало максимальной оплате труда для определенной категории рабочих (7);

3) по случаю праздников. Размер этих премий равнялся приблизительно дневному заработку рабочего. Как правило, такая премия выплачивалась каждому работнику к Рождеству и на Пасху (8).

Видимо, выплаты по случаю этих праздников встречались на предприятиях чаще, чем по другим поводам, поскольку выдачу наградных к праздникам практиковали и на фабриках Н.Н. Коншина. Нам не удалось найти в делопроизводстве этого Товарищества информации о том, чтобы наградные платили рабочим основных производящих фабрик (более того, есть основания предполагать, что до 1914 г. такие выплаты не производились (9)), но есть сведения по рабочим хозяйственных учреждений в 1913 г. (10). Для них существовали именные списки на получение наградных, так что выплачивались наградные, возможно, не всем, но, во всяком случае, большинству рабочих. Размер этих наградных не очень велик. К Пасхе 1913 г. рабочие хозяйственных учреждений получили по 20—25 коп., десятичники — по 1 руб. Некоторым рабочим награда была назначена ситцем.

Выплата премиального вознаграждения только в *натуральной* форме практически не встречается. «Водка и хлеб», «кренделя и вино» являлись дополнением к денежной премии за хорошую работу (11). Например, в 1897 г. рабочим ЯБМ было выдано «на чай к празднику Рождества Христова» (12).

Для фабрик Товарищества Н.Н. Коншина известен разовый случай введения премий за продукцию без брака «с целью поднять в них [рабочих] интенсивность

и качество работы» рабочим ситценабивной фабрики; премия вводилась на период 1908/09 г. (13). Однако, хотя по протоколу заседания Правления кажется естественным сделать вывод, что эта мера является непосредственно элементом стимулирования хорошей работы (14), она была именно разовой мерой. Об этом недвусмысленно сказано в письме, направленном в январе 1909 г. в Московское губернское по фабричным и горнозаводским делам Присутствие: «Мотивом к введению премии послужило то обстоятельство, что вследствие наводнения на Пасху 1908 г. работы на ситценабивной фабрике были приостановлены на довольно продолжительное время и рабочие фабрики, занятые непосредственно при бумаго-печатном производстве, были лишены фабричного заработка. Принимая во внимание тяжелое положение своих рабочих, Правление Товарищества и решило выдавать им в период производства с Пасхи 1908 г. по Пасху 1909 г. премию» (15). Более того, решение о введении этой премии относится к декабрю 1908 г. (16), именно этим вызвано решение выдать премию дважды — на Рождество 1908 г. и на Пасху 1909 г., то есть за уже отработанное и еще не отработанное время. Таким образом, бóльшую часть того года, за который вводилась премия, рабочие вообще и не знали о том, что им будут платить премию за хорошую работу. Поэтому рассмотренный случай премии стоит считать не элементом мотивации труда, а, скорее, красиво оформленным решением администрации компенсировать вынужденный простой на собственной фабрике, случившийся отнюдь не по вине рабочих почти за год до самого решения.

Напротив, в марте 1907 г., также перед Пасхой, т.е. в конце расчетного года, когда рабочие просили выдать им премию, администрация Коншиных не пошла на это: «А.Н. Коншин доложил Правлению, что к нему обратились рабочие фабрик Товарищества с ходатайством о выдаче наградных денег. Правление постановило: наградных рабочим не выдавать, а изменить расценок, уравнивая сначала заработков как сдельных, так и поденных рабочих, а затем уже увеличить общий расценок, при чем то и другое, т.е. уравнивание заработка и увеличение расценки в среднем не должно превышать 8% выплачиваемой в настоящее время зарплаты. О решении вывесить объявление» (17). Возможно, идея о повышении расценок и без требований рабочих уже стояла в планах Правления, однако вопрос о том, почему администрация предпочитала повысить зарплаты, но не выплачивать премию, казалось бы, не так уж ясен.

Однако интересное свидетельство на этот счет содержится в объяснениях Правления, направленных в канцелярию московского губернатора по поводу забастовки на ситценабивной фабрике, состоявшейся в 1902 г. Рабочие, в частности, требовали «выдать премию, которая была уничтожена год назад». Правление дало по этому поводу следующее разъяснение: «До Пасхи 1901 г. на фабрике практиковалась выдача рабочим премий за доброкачественную работу, но т.к. большинство рабочих наняты с расчетом платы поденно, то определять в каждом частном случае, кому именно следует выдать премию, а кому нет, было чрезвычайно затруднительно и вызывало частые неудовольствия, так что в конце концов премию стали выдавать всем рабочим, но, вместе с тем, размеры ее и способ ее исчисления не были достаточно ясно определены, почему с Пасхи 1901 г. выдача

премий была уничтожена и заменена повышением поденной платы» (18). Таким образом, Правление получило негативный опыт введения премий: неизвестно, насколько они стимулировали доброкачественную работу, но, во всяком случае, они порождали обиды тех, кому премии не досталось. Вероятно, именно поэтому настоящих премий и наградных, насколько нам известно, у Коншиных больше не вводилось.

На ЯБМ же в начале XX в. в качестве «мотивирующего поощрения» фабричного рабочего за длительную службу на мануфактуре практиковались единовременные выплаты, состоящие из двух категорий наград (19):

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

2) «добавочная» награда официально полагалась работникам с 35-летним стажем работы на ЯБМ и составляла 10 руб. (т.е. также по 1 руб. 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. Реально сумма, выдаваемая как «добавочная» награда, могла колебаться в пределах 6—25 руб. и определялась индивидуально для каждого работника в зависимости от следующих факторов:

- количества лет, проработанных сверх 25-летнего стажа;
- наличия (отсутствия) взысканий за те или иные производственные и дисциплинарные нарушения;
- материального положения 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» существовала на ЯБМ уже в 1880-х гг. Но размер вознаграждения был меньше. Так, в личном деле П.Ф. Балясникова, начавшего свою трудовую деятельность на мануфактуре в 1866 г., записано, что награда за 25 лет работы в размере 15 руб. ему была выдана «при директоре Шокросе». Отсутствие точной даты выплаты, которая всегда указана, если награда выплачивалась в начале XX в., объясняется тем, что личные дела начали вести на ЯБМ только на рубеже XIX—XX вв. Дополнительную награду в 10 руб. Балясников получил 20 января 1897 г. В 1903 г. ему было выдано еще 6 руб., и в 1908 г. — еще 10 руб. добавочной награды (20).

В начале XX в. практика выплаты денежного вознаграждения за длительный трудовой стаж приобрела больший размах, о чем свидетельствуют протоколы заседаний Правления ЯБМ, 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 руб. «наградных» (21). О выплате в указанные годы «добавочных» наград сведений не имеется.

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 (табл. 1). 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 чел. получили отказ (37 мужчин и 7 женщин) (22). В целом за 7 лет (1908—1914) процент отказов и отсрочек при выплате наград «за долголетнюю службу» составляет 3,5% от общего числа поданных 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 1

Награды за долголетнюю службу, выданные рабочим Ярославской Большой мануфактуры. 1908—1914 гг.

Год	Выдано наград					
	За долголетнюю службу (25 лет)			Добавочная (35 и более лет)		
	муж.	жен.	всего	муж.	жен.	всего
1908	97(4)	70	167	49(1)	24	73
1909	71	65	136	33	31	64
1910	79(3)	80(4)	159	37(1)	33	70
1911	89(2)	73(4)	162	22	29	51
1912	90(2)	78(1)	168	39(1)	31	70
1913	91(4)	74(1)	165	31(1)	26(1)	57
1914	116	114(2)	230	40	39	79

Примечание. В скобках указано количество наград, выданных уже после смерти рабочих членам их семей (они включены в общее число наград, указанных в той же графе).

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 имевший 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 руб.);

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

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

Интересно, что в личных делах рабочих мы можем найти отметки о том, что наградную сумму рабочий получал не наличными: ему выдавалась сберегательная книжка с переведенным на нее вкладом.

Сумма вознаграждения, получаемая рабочими ЯБМ за многолетний стаж, была меньшей, чем у служащих. В качестве примера приведем следующий факт: в протоколе заседания Правления Товарищества ЯБМ от 21 мая 1909 г. зафиксиро-

ровано решение выдать одному из служащих за 25-летнюю службу награду в размере 300 руб. Часто в качестве «наградных» служащие получали сумму, равную их годовому жалованию (23).

Следует учесть, что подобные награды выплачивались рабочим далеко не на каждом предприятии. Так, в 1912 г. в период забастовки на Норской мануфактуре (Ярославская губерния) одним из предъявленных требований было выдавать за 25 лет работы 25 руб., но удовлетворено оно не было (24). Поэтому выплаты «наградных» за многолетний стаж (а если учесть условия выплаты и причины полученных отказов, то и за соблюдение производственной и трудовой дисциплины) можно рассматривать как сформированный Правлением дополнительный материальный стимул к добросовестному труду и сохранению своего рабочего места.

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

Кроме денежного вознаграждения, рабочим на ЯБМ за 25-летний стаж полагался еще и именной памятный жетон. Он был сделан из серебра с позолотой и эмалевой вставкой, на которой указывалась фамилия, имя и отчество работника. С другой стороны жетона указывался период работы на предприятии: нижняя дата — год поступления на мануфактуру, верхняя дата — год выдачи жетона. Иногда период между двумя указанными датами мог составлять более 25 лет. Это происходило потому, что при подсчете количества проработанных лет администрация не включала в их число (вычитала из срока) периоды болезней, отлучек на родину или по каким-то семейным делам и т.п. Как и в случае с денежным вознаграждением, жетон выдавался работникам без различия пола и занимаемой должности.

Помимо денежных вознаграждений за длительный трудовой стаж на ЯБМ и именного жетона за 25 лет работы на предприятии некоторых рабочих награждали серебряными часами «с цепочкой и надписями на крышках» (25). Не удалось обнаружить каких-либо определенных критериев для определения, кто из рабочих достоин такого поощрения. В очерке о ЯБМ, подготовленном к Парижской выставке, говорилось просто, что этой награды удостоивались «старые рабочие» (26). Материалы личных дел позволяют сделать несколько наблюдений по этому вопросу. Во-первых, среди награжденных часами — только мужчины (и это явно отличие от ситуации с выдачей жетонов). Во-вторых, все они имели стаж работы более 25 лет и уже получили денежную награду и жетон. В-третьих, они, начав работу на фабрике в возрасте 12—15 лет с самых низкооплачиваемых должностей, к моменту награждения серебряными часами занимали сравнительно высокую должность (часто это старшие рабочие различных отделов, ремонтники, паровики и т.п.). Все это дает основание предположить, что, по замыслу Правления, награждение серебряными часами было следующей ступенью после жетона, но распространялось не на всех рабочих, а лишь на часть их.

Видимо, существовали и иные критерии при определении кандидатов на получение часов. Например, в личном деле И.И. Забелина, работавшего на ЯБМ с 1868 г. (поступил в 12 лет ставильщиком), 5 марта 1899 г. (в это время он занимал должность старшего рабочего на мялях) сделана запись: «Часов не заслуживает». К этому моменту он отработал на ЯБМ больше 30 лет, в марте 1897 г. получил награду в 25 руб. и именной жетон. Возможно, причиной отказа в получении серебряных часов послужило поведение Забелина во время забастовки 1895 г., поскольку в справке, находящейся как раз перед решением о «незаслуженности» часов, помимо прочих сведений о работе и семье, говорится: «принимал участие в подстрекательстве к стачке» (27). Учитывая в целом жесткое отношение Правления Товарищества к инициаторам беспорядков на мануфактуре, заподозренным в принадлежности или сочувствии революционным организациям, это вполне могло быть основанием для отказа работнику в этой награде.

Безусловно, важным является вопрос, насколько сами работники ценили такие «нематериальные» поощрения (хотя жетон, для изготовления которого использовалось золото, и серебряные часы — отнюдь не дешевые вещи). Попробуем ответить на него, рассмотрев конкретный пример. Ф.И. Васильев работал на фабрике с 1876 г. (поступил в 12 лет тазовщиком), с конца 1890 г. занимал должность старшего рабочего. 6 марта 1902 г. он получил от Правления награду 25 руб. и жетон, а 31 июля того же г. — серебряные часы «с надписью и цепочкой» (28). В личном деле Ф.И. Васильева сохранилась его «докладная записка» на имя заведующего мануфактурой А.Ф. Грязнова, составленная уже после увольнения его в 1905 г. В этой записке он обращается с просьбой об увеличении ежемесячного пособия пенсионного типа, поскольку, по его словам, получаемые им 10 руб. «для существования с семейством слишком ничтожны...» (29). Кстати, размер упоминаемого пособия также свидетельствует о том, что Васильева отличали от большинства рабочих, размер пособия которых после прекращения работ в силу преклонного возраста крайне редко превышал 4—5 руб., а для большинства составлял 3 руб. Обосновывает он свою просьбу следующим образом: проработав честно 29 лет, — пишет Васильев, — «я от фабричной администрации имею за свою добросовестную службу особого рода знаки, как например, часы и жетон за 25-летнюю службу, а это для рабочего имеет весьма немаловажное значение и даже дает некоторого рода преимущество перед другими по службе» (30). О том, что рабочие трепетно относились к этим наградам, свидетельствуют и их потомки, которые в беседах, проведенных сотрудниками музея комбината «Красный Перекоп» и одним из авторов данной работы, упоминали о том, что даже в тяжелые годы Гражданской войны, когда приходилось продавать некоторые вещи, рабочие сохранили «знаки отличия», полученные за длительную и долговременную работу на ЯБМ.

II. СИСТЕМА ВЗЫСКАНИЙ

Помимо вознаграждения за работу одним из элементов трудовой мотивации, практиковавшихся предпринимателями, были взыскания (наказания), которые применялись по отношению к рабочим за различные нарушения трудовой и про-

изводственной дисциплины. По делопроизводственным материалам рассматриваемых нами фабрик выявляются следующие виды наказаний, использовавшихся фабричной администрацией во второй половине XIX — начале XX в.: 1) штраф; 2) перевод на нижеоплачиваемую специальность или разряд; 3) увольнение (в том числе 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. Посмотрим, как эти меры применялась на практике.

Хотя, как теперь установлено, общая сумма штрафов, равно как и процент, который штрафы в среднем составляли от общего заработка, не выражалась значительными суммами (по крайней мере, в 1890—1910-х гг.), это не означает, что штрафы могли быть несущественным явлением для конкретных оштрафованных рабочих. Напротив, надо полагать, что для большинства рабочих, привыкших считать каждую копейку, даже небольшой штраф был чувствительным ударом, тем более что наложение штрафа в ряде случаев (вроде «непослушания» или «нарушения тишины шумом») было небесспорным. Поэтому нередко именно штрафы, в частности, неожиданное введение их за какие-то ранее не предусмотренные нарушения, так же, как и резкое увеличение размера штрафов, служили поводом для начала забастовок на том или ином предприятии, хотя истинные причины выступления рабочих бывали, как правило, более существенными. В целом, имеющиеся данные показывают, что общее дисциплинирующее воздействие штрафов для большинства рабочих было вполне ощутимым. Правления предприятий рассматривали систему штрафов скорее как фактор потенциальной угрозы для рабочих, нарушавших установленные правила.

Прямые денежные санкции были чувствительными, но еще большее значение имела такая мера наказания, как *переводы на нижеоплачиваемую* работу, в крайних случаях заканчивающиеся увольнением. Очевидно, что материальный эффект подобного наказания был бóльшим, чем от разового взимания штрафа, но оно и применялось администрацией преимущественно к тем, кто систематически нарушал порядок или допускал огрехи в работе.

Сохранившиеся за 1903, 1908 и 1909 гг. «Книги уволенных рабочих» ЯБМ, в которых отмечались и переводы с понижением заработка, позволили составить таблицу, показывающую, за какие виды нарушений администрация применяла к рабочим указанные меры взыскания (см. Приложение).

Из приведенных в приложении данных видно, что понижение заработка в большинстве случаев сопровождалось переводом на другую работу, а не просто уменьшением ставки оплаты труда. Существует некоторая разница между этими двумя вариантами наказания. Когда рабочий оставался на прежней должности, было вполне вероятным, что если в дальнейшем он исправится, станет работать лучше, то вскоре будет получать прежнюю плату, а вот когда он уходил на другую работу, то вернуться на старое место было труднее, тем более что оно, как правило, не пустовало: ведь если одного рабочего сняли, то другому поручили его обязанности. Хоть это была и вполне решаемая проблема, вовсе не принимать ее во внимание работник не мог. Кроме того, переведенный на новое место рабочий

вынужден был приспособливаться к новым обязанностям, к иному виду работ, нередко более тяжелому и грязному. Поэтому переводы на другую должность часто вызывали протест, в то время как временное снижение оплаты при сохранении того же вида работ, как правило, не приводило к конфликтам и отказам от работы.

Перевод на другую работу мог быть официально как временным, так и постоянным. Иначе говоря, рабочий мог заранее знать, что он будет получать меньше в течение определенного промежутка времени, но затем вернется к прежним условиям труда, если его работа и поведение на фабрике не вызовут нареканий. Личные дела рабочих ЯБМ позволяют определить, что срок такого перевода обычно составлял от одного до шести месяцев, редко до года.

В течение установленного срока, как свидетельствуют документы, рабочие действительно допускали меньше нарушений трудовой дисциплины, однако по возвращению к прежним условиям труда ситуация в большинстве случаев «сползала» на прежний уровень, что убедительно показывают записи в личных делах рабочих. Например, И.И. Баранов, работавший на ЯБМ с 1890 г., постоянно допускал значительное количество прогулов (1900 г. — 10¹/₄ пропущенных дней, 1901 г. — 6¹/₄, 1902 г. — 8¹/₄, 1903 г. — 10). 16 августа 1904 г. за прогулы (7 рабочих дней подряд) он был переведен с должности I присучальщика (подручного) во II присучальщики на три месяца. Однако уже с 16 октября его вернули на прежнюю должность, поскольку за два прошедших месяца он не допустил ни одного прогула. Но примененное наказание оказало лишь кратковременное действие: в 1905 г. он снова допускает 14¹/₄ дней прогулов, в 1906 г. — 8¹/₂, в 1907 г. — 13. В 1908 г. за прогулы он вновь был переведен во II присучальщики уже без указания срока и больше к прежней должности не вернулся (31).

П.П. Васильев (II присучальщик) работал на мануфактуре с 1881 г., допуская в 1893—1906 гг. от 3 до 16 дней прогулов в год. 5 февраля 1907 г. ему выдали награду за 25 лет стажа, после чего в течение четырех месяцев он прогулял более 10 дней, и в срок найма 16 июня 1907 г. по распоряжению заведующего старой фабрикой был переведен в запасные. В 1908 г., несмотря на несколько прогулов, он был восстановлен в прежней должности. 23 августа 1911 г. за 6 прогулов подряд Васильева перевели на шесть месяцев в ставильщики, но в силу его дисциплинированного поведения (возможно, сказывалась и производственная необходимость) уже через месяц он вновь занял место II присучальщика, после чего в личном деле вновь появляются записи о прогулах: октябрь—декабрь 1911 г. — 3 прогула, 1912 г. — 14 прогулов (32).

М.Н. Базылев (подручный, на ЯБМ с 1886 г.) 16 декабря 1903 г. был «составлен на два месяца во II присучальщики» за прогулы, после чего работал дисциплинированно, поэтому с 1904 г. вернулся к исполнению прежних обязанностей. Но ситуация впоследствии повторилась: 20 августа 1904 г. — перевод во II присучальщики по той же причине (уже без обозначения срока), за сентябрь—октябрь — 5 прогулов, ноябрь—декабрь — без взысканий и, как следствие, с 1 января 1905 г. — перевод в подручные, февраль—март — 6 прогулов, перевод вновь во II присучальщики и запись в личном деле от 21 марта: «в подручные больше не ставить» (33).

Безусловно, случалось, что наложение подобного взыскания оказывало ожидаемый администрацией постоянный эффект. Так, шлихтовальщик И.А. Волков с 16 декабря 1897 г. был переведен в подручные на полмесяца «за приход на работу в пьяном виде и безобразии». По истечении назначенного срока его вернули к прежним обязанностям, и в дальнейшем (вплоть до окончания работы на ЯБМ в 1912 г.) подобного рода взыскания на него не налагались (34). Но бывало и так, что данная мера наказания не оказывала даже и временного воздействия на работника, и последний продолжал прогуливать или допускать иные виды нарушений. В этой ситуации изначально определенный срок перевода на другую должность мог быть увеличен. Так, А.А. Баженов, работавший на мануфактуре с 1869 г. и к 1899 г. занимавший должность прядильщика, был переведен во II присучальщики на три недели за большое количество прогулов, а затем этот срок был продлен до трех месяцев, поскольку рабочий по-прежнему без предупреждения иногда не выходил на смену (35). Иногда рабочего на протяжении многих лет, по несколько раз в год, переводили на нижеоплачиваемую должность и потом возвращали к прежним обязанностям. Н.Г. Васильев, работавший на ЯБМ с 1877 г., допускал прогулы регулярно, но с 1893 г. их количество заметно увеличилось, а в 1900 г. возросло настолько (более 20 дней), что администрация начала прибегать не только к штрафам, но и к временному переводу его из II присучальщиков в ставильщики, причем вплоть до 1909 г. (записи в личном деле доведены до этого года) это делалось по несколько раз в год, тем не менее количество прогулов не сократилось (36).

В другом случае работник мог быть переведен на нижеоплачиваемую должность или низшую ставку без указания точного срока (иногда с пометкой «постоянно») (37). Значительную роль в этом случае играло то, насколько успешно происходила «производственная реабилитация» работника. Так, П.Т. Волков, работавший на ЯБМ холстовщиком, в октябре 1875 г. за прогулы был переведен «на щипок» и работал щипальщиком на протяжении многих последующих лет, по-прежнему допуская разного рода нарушения (38). Ткач П.Ф. Балашов в августе 1906 г. за прогулы был переведен в запасные без указания точного срока. Это не возымело должного действия (в 1907 г. — 13½ дней прогулов), поэтому он оставался в запасных более года. В январе—марте 1908 г. он обошелся без взысканий, в результате чего с апреля работал вновь как коренной (39) ткач (40). А работавший чесальщиком и переведенный в августе 1902 г. за прогулы в обмахивальщики М.И. Бабаев меньше чем через месяц был возвращен на прежнюю должность, причем в дальнейшем количество записей о нарушениях в его личном деле уменьшилось (41).

Надо отметить, что подобного рода наказаниям подвергались и старшие рабочие, причем заметно, что их, как ценных квалифицированных работников, редко переводили на другую работу, а в основном в качестве рычага использовали понижение жалования. Так, старшему рабочему М.В. Алексееву в 1908 г. было понижено жалование с 95 до 75 коп. в день «за неоднократное пьянство» (42). В личном деле его однофамильца Н.А. Алексеева за 1905 г. есть запись о том, что этот старший рабочий «подлежит увольнению в срок найма за небрежное отношение» к службе, однако он был оставлен на своей должности «с убавлением жа-

лования по усмотрению мастера». В 1913 г. ситуация повторилась: по распоряжению заведующего старой фабрикой Н.А. Алексееву «за постоянные упущения по надзору за рабочими» (грязное содержание машин, пропуски у банкаброшниц, плохая и несвоевременная смазка машин и др.) была снижена плата до 80 коп. в день (в этот период рабочий на такой должности получал около 1 руб. в день) с предупреждением об увольнении, если подобные упущения будут продолжаться (43).

Для перевода на другую должность или понижения жалования могли быть и иные причины, не связанные напрямую с исполнением рабочим своих обязанностей. Так, шпичник ЯБМ М.Н. Агафонов в 1904 г. был переведен в ленточники «за неприличное поведение к женщинам», что привело к уменьшению заработка (44). Сторож И.Н. Волков в декабре 1903 г. был «переведен на низший оклад жалования за нарушение тишины в казармах» (45). Наказания такого рода позволяли предпринимателям воздействовать в определенной степени на соблюдение рабочими принятых норм поведения в быту.

Подобные ситуации, когда рабочего переводили на работу с более низкой оплатой, нередко вызывали конфликты: рабочие отказывались работать и требовали перевода на прежние условия труда. Иногда дело заканчивалось увольнением «по собственному желанию» или по распоряжению администрации за отказ выходить на работу (46). Так, И.А. Васильев, переведенный за частые прогулы в октябре 1898 г. из обмахивальщиков «на щипок», работать на новой должности не захотел и на работу не вышел (47).

* * *

Для поддержания дисциплины на предприятии Правление ЯБМ использовало в качестве наказания также *выселение рабочих из фабричных казарм* на «вольную квартиру». Чаще всего подобная мера была связана с нарушением работником правил проживания, однако отмечены и такие случаи, когда выселение рабочего происходило за небрежное отношение к работе, а также несоблюдение принятых норм поведения на производстве. Так, в личном деле рабочего Н.С. Азова записано, что он в 1889 г. за «разные проступки» (порча машины и др.) «выселен на вольную квартиру» (48). Рабочий Н.П. Балдин прогулял в 1908 г. 9 дней подряд, после чего хотя и был допущен до работы по распоряжению заведующего мануфактурой А.Ф. Грязнова, но «с условием выехать на вольную квартиру» (49). Рабочий П.Е. Астафьев неоднократно «производил ссоры и драки» в фабричном жилом корпусе, однако выселили его на вольную квартиру лишь после того, как он был удален со смены в пьяном «бесконтрольном» состоянии (50). Подметальщик А.Л. Баранов за большое количество прогулов по распоряжению заведующего Старой фабрикой в августе 1908 г. был «выселен из каморок и переведен сортировщиком на щипок» (51).

Разницу в принципах назначения таких мер воздействия, как перевод на низкооплачиваемую работу и выселение из фабричных казарм, невозможно проследить только по личным делам, в которых мы встречаем лишь результат, а не порядок назначения наказания. Можно предположить, что все эти рабочие, как упомянутый П.Е. Астафьев, часто нарушали порядок проживания в казармах и уже

состояли на особом учете как люди, которых пора будет выселять в случае нового нарушения дисциплины, где бы оно ни случилось. Менее вероятно, но все же возможно, что этих рабочих в силу каких-то причин администрация не хотела перемещать на другое место работы, не собираясь в то же время и мириться с частными нарушениями дисциплины.

* * *

В качестве крайней формы наказания рабочего рассматривалось, естественно, **увольнение**. Нередко администрация использовала угрозу увольнения, дававшую в ряде случаев необходимый эффект. Наиболее распространенными причинами увольнений были регулярные прогулы (52) и пьянство (53), влекшее за собой и другие нарушения трудовой и производственной дисциплины — те же прогулы, драки, конфликты с представителями низшего звена фабричной администрации, «порчу машин» и др. Интересно, что встречается немало случаев, когда рабочего увольняли за эти нарушения, потом через более или менее продолжительное время он вновь устраивался на мануфактуру, а дальше следовали те же нарушения, увольнение, следующий приход и т.д.; некоторые этот круг проходили по 3—4 раза. Принос на фабрику спиртных напитков карался не менее строго, чем приход на работу в пьяном виде.

Увольняли рабочего «по распоряжению мастера или фабричной администрации». Обычно основанием для этого служила записка мастера или заведующего соответствующим отделом предприятия, в которой обосновывалась необходимость увольнения того или иного рабочего (в силу дисциплинарных нарушений, неспособности к порученной ему работе и т.п.). Окончательное решение принималось директором (заведующим) фабрики, и иногда рабочему смягчали наказание, давали еще один шанс, переводя в другой отдел и поручая иные обязанности по той же схеме, которая описана выше (54). Если такой работник плохо проявлял себя и на новом месте, его увольняли.

Рабочие знали основные положения фабричного законодательства, а потому старались не давать администрации явных формальных оснований для своего увольнения (если, конечно, сам рабочий не собирался покинуть фабрику). 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 (55). Очень часто рабочие допускали прогулы продолжительностью в 2—2½ дня, но старались не заходить за рискованную грань, иногда появляясь на работе к середине смены третьего дня.

В большинстве случаев увольняли и уличенных в краже фабричного имущества. Причем на Ярославской мануфактуре было принято, что если мужчина-рабочий увольнялся за совершение кражи с фабрики, то вслед за ним увольнению подлежала его жена. Формулировка в личном деле работницы «Подлежит расчету вследствие увольнения мужа» — случай нередкий, а вот мужа вслед за женой, напротив, никогда не увольняли (на других членов семьи и родственников эта мера наказания, судя по всему, не распространялась). На коншинских фабриках этой довольно странной разницы не делалось, но тот же порядок наказания пойманных на краже существовал. Так, в объявлении рабочим ситценабивной фаб-

рики относительно повторного введения обысков при выходе с фабрики говорилось, что «отказывающиеся подчиняться обыску или осмотру или уличенные в краже будут немедленно увольняемы вместе с их семьями» (56). Тем самым предприниматели вводили определенный механизм «социального контроля», позволявшего уменьшить вероятность хищений фабричного имущества.

Если дело о краже 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. Так, тазовщика ЯБМ М.В. Васильева рассчитали 11 августа 1909 г. с формулировкой «за кражу фабричных вещей», но 21 августа он был «допущен до работы» на своем прежнем месте, так как его оправдали по суду (57).

В том случае, когда стоимость украденного была невелика и рабочий все возвращал, его могли вообще не наказывать либо ограничиться выговором или штрафом. Так, в личном деле чесальщика П.Т. Волкова, работавшего на ЯБМ с 1862 г., за 1868 г. есть запись: «штраф за кражу 1 рубль» (58). Ткачиху П.А. Баранову в 1875 г. оштрафовали на 2 руб. по распоряжению директора мануфактуры, т.к. у нее на выходе «при обыске нашли в башмаках концы» (59). Мотальщицу К.В. Ванину в 1905 г. также обвинили в краже фабричных вещей, состоялся суд, но поскольку все украденное было возвращено, дело ограничилось наложением штрафа (60). Интересные сведения дает личное дело работавшего на ЯБМ с 1861 г. А.К. Волкова. В 1897 г. он получил награду за 25 лет службы (большую часть времени — в должности смазывальщика), а 25 ноября 1900 г. его уволили «за кражу ремней». В деле не указано, разбирался ли этот случай в суде. Но 3 января 1901 г. А.К. Волков был принят на ту же должность, а в 1908 г. даже получил добровольную награду (61).

В период Первой мировой войны случаи хищения с предприятия заметно участились. Прежде всего, это касалось миткаля. Заведующий мануфактурой А.Ф. Грязнов отмечал, что, несмотря на установленный досмотр выходящих с фабрики рабочих, последние продолжают воровать. Причем в первую очередь это относилось к женщинам-работницам, которые находили способы уносить ткани, «нередко в количестве до 10 аршин в один прием» (62). При «нормальных условиях жизни» (т.е. в довоенный период) фабричная администрация, «считая унос рабочими тканей обычным и притом неизбежным явлением, предпринимала активные меры к изобличению лишь заведомых похитителей». В 1914—1916 гг. «вследствие участвовавших случаев похищения миткаля» администрация ЯБМ «в целях более действенной борьбы с похитителями организовала среди фабричного населения сеть разведчиков-доносителей». Необходимо упомянуть, что Правление возбуждало преследование виновных в похищении или присвоении лишь в редких случаях, зачастую они отделялись «конфискацией найденного миткаля или уплатой его стоимости; на худший конец — удалением из числа рабочих» (63).

Надо отметить, что практически все уличенные в краже попадают во взрослую возрастную категорию. В личных делах рабочих ЯБМ мы встречаем упоминания о кражах, совершенных рабочими в возрасте от 27 лет до 41 года. Среди уволенных за кражи здесь вообще нет подростков. Возможно, это объясняется

лишь тем, что малолетние работники предприятия и подростки по роду своего занятия не имели возможности украсть ничего полезного, или, возможно, «специализировались» на других видах жульничества. Например, в начале 1914 г. два подростка были уволены за то, что попытались дважды 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 заработка они попытались получить деньги поочередно по двум документам. Но «операция» сорвалась, поскольку кассир вспомнил, что уже выдавал деньги этим подросткам несколькими часами ранее. Оба подростка были уволены с предприятия без права повторного приема. Взрослые работники чаще предпочитали не рисковать с расчетными книжками, понимая, что исправление их вряд ли останется незамеченным, поскольку выдача заработка очень строго контролировалась; они, скорее, могли пытаться подправить записи в харчевых книжках или передать кому-то банные билеты и т.п.

* * *

Наиболее суровым наказанием являлось *увольнение работника с пометками «впредь не принимать» или «принимать не желательно»* (64). Последующие попытки таких рабочих трудоустроиться на фабрике чаще всего игнорировались администрацией, хотя были и исключения, делавшиеся для квалифицированных рабочих, в которых нуждалось предприятие. Как показывают источники, чаще подобному увольнению подвергались рабочие с небольшим трудовым стажем (1—3 года). В подавляющем большинстве случаев это были злостные нарушители дисциплины, как на производстве, так и в быту, прежде всего пьяницы и прогульщики, на которых никакие иные меры фабричной администрации действия не возымели. Лишь в нескольких обнаруженных нами на ЯБМ случаях причиной такого наказания было участие рабочих в деятельности местных революционных организаций и подстрекательство к беспорядкам на мануфактуре.

Наличие указанных пометок в личных делах уволенных с Ярославской мануфактуры рабочих подтверждает существование «черных списков», хотя специальных «черных книг» нам не удалось найти ни в архиве этого предприятия, ни у Коншина. Но их отсутствие в архивах еще не говорит о том, что их не существовало, — изучаемые фонды содержат отнюдь не полный комплекс документов. Напротив, такие книги должны были вестись, если уж существовала практика бессрочного увольнения рабочих.

В отечественной историографии присутствуют разные точки зрения на такие «черные» списки и причины занесения в них конкретных рабочих, при этом детальный анализ такого рода документов, насколько нам известно, не проводился. В исследованиях советского периода активно проводилась идея о том, что с помощью увольнений без права вторичного поступления капиталисты — владельцы разных фабрик и заводов — боролись с неугодными им революционно настроенными и наиболее сознательными рабочими, которые составляли большинство внесенных в такие «черные списки» (65). В издании «Рабочий класс России от зарождения до начала XX в.» существование «так называемых «черных», «порочных»

книг или журналов» расценивалось как «проявление беспорядка российских рабочих» (66). При этом указывалось, что согласно «Черной книге» Прохоровской Трехгорной мануфактуры за 1882—1899 гг. 28% внесенных в нее рабочих были уволены за участие в стачках или подстрекательство к ним, а почти половину составляли самовольно покинувшие работы на мануфактуре. Там же отмечалось, что на ситценабивной фабрике Э. Цинделя в Москве в соответствии с «Черным журналом» за 35 лет 60% уволенных рабочих уволены по причинам «социально-политического характера», но ведь оставшиеся 40% увольнялись именно за проступки на производстве. Новейшие публикации дают, однако, другую картину. Анализ причин увольнения рабочих и внесения их фамилий в «черные» списки Никольской мануфактуры за 1882—1906 гг. дает И.В. Поткина. По ее подсчетам, более 40% попали в «черный» список за воровство, и лишь 2,8% — по политическим мотивам. И слово «неблагонадежный», как показывает автор, фабричная администрация применяла не к противникам существующих в империи порядков, а к злым нарушителям дисциплины и общественного порядка (67).

Архивные данные, которыми мы располагаем, позволяют заключить, что, безусловно, предприниматели стремились избавиться от бунтовщиков и замеченных полицией в принадлежности к революционным кружкам рабочих, но они отнюдь не составляли большинства уволенных без права восстановления. Занесение фамилии рабочего в «черный список» несопоставимо чаще объяснялось его недопустимым поведением на производстве и в быту.

* * *

Еще одной серьезной мерой воздействия была такая использовавшаяся на ЯБМ разовая санкция, как *лишение* рабочего полагавшейся ему *награды* за долголетний труд — 25 руб. за 25 отработанных лет (подробно об этой награде см. выше). Хотя отказ в выдаче награды, строго говоря, не является наказанием до тех пор, пока статус награды не предусматривает обязательного «причитающегося» награждения, моральный эффект от того, что кому-то из рабочих с 25-летним стажем награда не присуждена (поскольку он является хроническим нарушителем дисциплины), должен был быть достаточно большим. Этому способствовало и то, что количество отказов было очень небольшим. Поэтому данная мера заслуживает также упоминания здесь, среди прочих мер взыскания, притом она принципиально отличается от штрафов: штраф налагался за конкретное нарушение и был бесповоротным решением, а отказ от выплаты награды объяснялся суммой множественных нарушений, но чаще всего рабочему предоставлялась возможность реабилитироваться и доказать, что он все же достоин получения награды.

* * *

Таким образом, использовавшаяся на дореволюционных российских предприятиях система взысканий могла включать в себя целый ряд мер наказания (в различном их сочетании) работника за допущенные нарушения. Какие-то из этих мер использовались на всех предприятиях (например, штрафы и увольнения), некоторые были характерны только для конкретных фабрик (такие, как лишение награды за долголетний труд на ЯБМ). Но если вопрос о причинах наложения

штрафа, размерах и дальнейшем использовании штрафных сумм в 1880-х гг. решался на законодательном уровне, то остальные меры взысканий могли применяться предпринимателями фактически по их собственному усмотрению, исходя из конкретных сложившихся условий.

Система взысканий, безусловно, помогала поддержанию дисциплины и порядка на предприятиях, хотя, видимо, и не в той мере, на какую рассчитывали предприниматели. И Правления, и заведующие фабриками понимали, что только наказанием эту проблему не решить, поэтому нередко фабриканты выделяли средства на организацию и работу Обществ трезвости, лечение страдающих алкоголизмом. Выискивались и другие пути борьбы с этой проблемой. Так, директор ЯБМ С.А. Федоров в январе 1897 г. составил записку на имя ярославского губернатора, где изложил свои соображения о причинах и возможностях снижения пьянства среди рабочих ЯБМ и других предприятий, находящихся в Ярославле и городской округе. В ней он высказал предложение перенести питейные заведения (а их «в прифабричных улицах» он насчитал более 18) как можно дальше от территории фабрики, поскольку рабочий, только выйдя за ворота, сразу попадает в кабаки (68).

Брак — еще одна проблема, стопроцентно решить которую было невозможно и которая после революции также менее актуальной не стала. Тем не менее, штрафы, налагаемые фабричной администрацией за выпуск бракованной продукции, очевидно, заставляли рабочих выполнять свои обязанности более аккуратно и внимательно.

Надо отметить, что ряд записей в документах позволяют говорить о дифференцированном подходе администрации к наложению взысканий на разных рабочих. Очевидно, строже относились к «новичкам». Как правило, за прогулы рабочих, недавно поступивших на фабрику, сразу же увольняли, зачастую без права восстановления на производстве. Возможно, это делалось целенаправленно для того, чтобы сразу ввести вновь нанятого в определенные дисциплинарные рамки. Рабочего, давно трудившегося на фабрике, особенно если и другие члены семьи работали здесь же, все же старались не увольнять скоропалительно, давали ему шанс реабилитироваться. Видимо, это относилось в большей степени к тем работникам, которые хорошо выполняли свои обязанности или имели достаточно высокий уровень квалификации и опыт работы в своем деле. Как бы то ни было, совершенно очевидно, что сложившаяся система взысканий на различных дореволюционных фабриках была направлена именно на поддержание дисциплины, порядка и качественного труда, а не на компенсацию убытков, обирание и унижение рабочих и обогащение предпринимателей.

Таким образом, набор рассмотренных нами практик, использовавшихся предпринимателями в их отношениях с рабочими крупных текстильных фабрик, характеризует важную составляющую деловой культуры российских промышленников. Эта культура содержала все меньше элементов патернализма, все больше — четких правил, ориентированных на поощрение хороших работников и наказание нерадивых. Историография последних лет содержит целый ряд примеров, когда эта культура принимала форму «социального партнерства». В других случаях от-

ношения предпринимателей и рабочих носили конфронтационный характер, выявляя недостатки сложившихся практик управления как в сфере производства, так и быта рабочих.

Дальнейшая исследовательская работа в русле микроистории, с привлечением архивных фондов дореволюционных предприятий позволит расширить наши представления о наборе практик, входивших в структуру деловой культуры российских предпринимателей, выявить их отраслевую и региональную специфику.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Наказания рабочих ЯБМ за различные виды нарушений производственной дисциплины и правил внутреннего распорядка. 1903, 1908, 1909 гг.

Виды нарушений	Уволены			Переведены на другую работу			Переведены на меньшее жалование			Итого		
	М	Ж	всего	м	Ж	всего	м	ж	всего	м	ж	всего
1903 г.												
Прогулы	30	6	36	35	4	39	1	1	2	66	11	77
Нарушение порядка на фабрике (драка, ругань и т.д.)	20	2	22	6	2	8	0	0	0	26	4	30
Плохая работа, поломка машины	15	2	17	14	10	24	4	0	4	33	12	45
Пьянство	11	0	11	3	0	3	0	0	0	14	0	14
Скандал в фабрич. казармах	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Несоблюдение техники безопасности	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Кража	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Заявление полиции	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Итого	83	11	94	59	16	75	5	1	6	147	28	175
1908 г.												
Прогулы	18	1	19	26	2	28	1	0	1	45	3	48
Нарушение порядка на фабрике (драка, ругань и т.д.)	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Плохая работа, поломка машины	4	2	6	15	8	23	0	1	1	19	11	30
Пьянство	14	0	14	8	0	8	8	0	8	30	0	30
Распоряжение мастера или фабричной администрации	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Кража	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Подкуп	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Итого	43	3	46	50	10	60	9	1	10	102	14	116
1909 г.												
Прогулы	19	3	22	35	4	39	0	0	0	54	7	61
Нарушение порядка на фабрике (драка, ругань и т.д.)	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Плохая работа, поломка машины	10	1	11	14	12	26	2	0	2	26	13	39

Продолжение приложения

Виды нарушений	Уволены			Переведены на другую работу			Переведены на меньшее жалование			Итого		
	М	Ж	всего	м	Ж	всего	м	Ж	всего	м	Ж	всего
Пьянство	8	0	8	11	0	11	3	0	3	22	0	22
Скандал в фабрич. казармах	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Распоряжение мастера или фабричной администрации	3	1	4	7	1	8	0	0	0	10	2	12
Итого	40	5	45	69	17	86	6	0	6	115	22	137

Источник: ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 4653, 6074.

ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) *Иоксимович Ч.М.* Прибыли и дивиденды мануфактурных предприятий за 1902—1911 г. — М., 1912. Приложения.
- (2) Товарищество на паях, в отличие от акционерного общества, характеризовалось узким и сравнительно устойчивым составом пайщиков. Паевые товарищества возникали, как правило, в результате преобразований частных (семейных) фирм; их паи выпускались именными и с высоким номиналом (несколько тысяч рублей), перепродажа их ограничивалась. Прибыль обычно делилась между держателями этих ценных бумаг пропорционально стоимости их паев.
- (3) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 173. — Л. 79—81, 95—100 и др.
- (4) Там же. — Л. 126, 129.
- (5) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 21459 и др.
- (6) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 21431. — Л. 19—27; Д. 21395. — Л. 116—230.
- (7) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 21412. — Л. 3—237.
- (8) Там же.
- (9) Праздничные премии совершенно не отражены в расчетных книгах, что было бы невозможным при условии их выплаты через кассу; кроме того, о наградных ничего не говорится в обобщающем очерке о расходах, касающихся рабочих, за 1901—1906 гг.
- (10) ЦИАМ. — Ф. 673. — Оп. 1. — Д. 834. — Л. 28—33.
- (11) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 2. — Д. 16, 17, 21, 22 и др.
- (12) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 21412. — Л. 449.
- (13) См. Приложение 10; решение о введении премии записано и в протоколе заседания Правления: ЦИАМ. — Ф. 673. — Оп. 8. — Д. 36. — Л. 23 об.
- (14) Именно такой вывод и сделан в статье о Коншиних: *Аксенов А.И., Петров Ю.А.* Коншины-серпуховские... — С. 212.
- (15) ЦИАМ. — Ф. 673. — Оп. 1. — Д. 515. — Л. 8.
- (16) Вопрос обсуждался на заседании Правления 29.11.1908; вся переписка с высшими инстанциями по этому вопросу датируется декабрем 1908 г. — январем 1909 г. Скорее всего, объявление рабочим, помещенное в Приложении 10, было вывешено на Рождество 1908/09 г.
- (17) ЦИАМ. — Ф. 673. — Оп. 8. — Д. 22. — Л. 90, об этом же есть в другом деле: ЦИАМ. — Ф. 673. — Оп. 1. — Д. 201. — Л. 85.
- (18) ЦИАМ. — Ф. 17. — Оп. 77. — Д. 1107. — Л. 26 об.
- (19) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 4040, 6073.
- (20) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 286.
- (21) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 4040.
- (22) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 6073.

- (23) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 1. — Д. 6099. — Л. 19; Д. 4664.
(24) ГАЯО. — Ф. Р-189. — Оп. 1. — Д. 36. — Л. 15.
(25) Ярославская Большая Мануфактура. — М., 1900. — С. 38.
(26) Там же.
(27) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«З». — Д. 19.
(28) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 157.
(29) Там же.
(30) Там же.
(31) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 325.
(31) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 148.
(33) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 143.
(34) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 475.
(35) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 96.
(36) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 136.
(37) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 226, 271, 302, 347; Оп. 5«В». — Д. 63, 136, 148 и др.
(38) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 522.
(39) Термины «коренной» и «запасной» встречаются часто в делопроизводственной документации применительно к разным рабочим специальностям.
(40) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 226.
(41) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 3.
(42) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«А». — Д. 297.
(43) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«А». — Д. 299.
(44) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«А». — Д. 116.
(45) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 484.
(46) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 300, 319 и др.
(47) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 120.
(48) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«А». — Д. 156.
(49) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 239.
(50) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«А». — Д. 821.
(51) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 302.
(52) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 63, 225, 267, 276; Оп. 5«В». — Д. 16, 30, 71, 124, 139, 158, 168, 480; Оп. 5«З». — Д. 111 и др.
(53) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 136, 151, 184, 231 и др.
(54) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 256, 261; Оп. 5«В». — Д. 36, 71 и др.
(55) Ст. 20(а). Постановлением Временного правительства 11 октября 1917 г. (см. выше, сноски 30) это правило было ужесточено в том смысле, что можно было уволить рабочего за три дня прогулов в месяц суммарно (не подряд). — Ст. II, п. 1.
(56) ЦИАМ. — Ф. 673. — Оп. 8. — Д. 6. — Л. 456.
(57) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 130.
(58) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 522.
(59) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 334.
(60) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 54.
(61) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«В». — Д. 32.
(62) ГАРФ. — Ф. 7952. — Оп. 8. — Д. 63. — Л. 103—104.
(63) Там же. — Л. 104.
(64) ГАЯО. — Ф. 674. — Оп. 5«Б». — Д. 271, 329; Оп. 5«В». — Д. 59 и др.
(65) См., например: *Латицкая С.* Быт рабочих Трехгорной мануфактуры. — М., 1935. — С. 41—43.
(66) Рабочий класс России от зарождения до начала XX в. — М.: Наука, 1989. — С. 315.
(67) *Поткина И.В.* На Олимпе делового успеха... — С. 231—232.
(68) ГАРФ. — Ф. 7952. — Оп. 8. — Д. 56. — Л. 180.

**BUSINESS CULTURE OF RUSSIAN ENTREPRENEURS
IN THEIR RELATIONS WITH WORKERS
(THE END OF 19th — BEGINNING OF 20th CENTURY)**

L.I. Borodkin, T.Y. Valetov, I.V. Shilnikova

Department of Historical Informatics
Lomonosov Moscow State University
Vorobyovi Gori, Moscow, Russia, 119899

The authors consider one of the most important components of pre-Revolutionary Russian entrepreneurial culture associated with the character of their relations with workers. The research is based on the archival materials of the two large textile manufactures located in the Central industrial region of Russia. The article presents different elements of the system of rewards and punishments practiced by entrepreneurs to stabilize working force, to attract and consolidate skilled and disciplined workers, to provide high quality of production.