

С. Е. Воронина

**Трудовая дисциплина на предприятиях Ярославской губернии в начале XX в.
(на материале Ярославской большой мануфактуры)**

Статья посвящена проблеме поддержания трудовой дисциплины на предприятиях Ярославской губернии в первой четверти XX в. Рассматривается вопрос об отношении рабочих к своему труду, степени ответственности, принимаемой ими на себя в процессе производства; перечисляются меры дисциплинарного воздействия работодателей на рабочих, различие в отношении женщин и мужчин к своей работе. В статье автор акцентирует внимание на развитии рабочей дисциплины на Ярославской большой мануфактуре как наиболее крупном и динамично развивающемся предприятии Ярославской губернии начала XX в. В конце XIX – начале XX в. правлением фабрики были разработаны наиболее действенные методы поддержания порядка на производстве, среди которых мы можем выделить как карательные меры, так и систему поощрений. К первой группе относятся штрафы, увольнение, понижение в должности, выселение из рабочих казарм; ко второй – разовые надбавки, выплаты за стаж работы, а также предоставление бесплатного жилья на территории фабричного поселка. Сделаны выводы о роли применяемых мер по поддержанию порядка в улучшении производительности труда и сохранении качества выпускаемой продукции.

Ключевые слова: Ярославская губерния, текстильные предприятия, трудовая дисциплина, рабочие, фабричное законодательство, штрафы, увольнение, рабочие казармы, трудовые стимулы, социальные выплаты, материальное поощрение, производительность труда.

S. E. Voronina

**The labor discipline at the enterprises of the Yaroslavl province at the beginning of the XXth century
(example of the Yaroslavl Big manufactory)**

This article is devoted to a problem of maintenance of labor discipline at the enterprises of the Yaroslavl province at the beginning of the XX century. The question of the relation of workers to the work, degree of the responsibility assumed by them in the course of production is considered; measures of disciplinary influence of employers on workers, distinction concerning women and men to the work are listed. In this article the author focuses attention on development of working discipline on the Yaroslavl Big manufactory as the largest and dynamically developing enterprise of the Yaroslavl province at the beginning of the XXth century. At the end of XIXth – beginning of the XXth century the board of factory developed the most effective methods of maintenance of an order on production, and among them we can distinguish both retaliatory measures, and system of encouragement. Penalties, dismissal, eviction from working barracks fall are belong to the first group in positions; and to the second – single extra charges, payments for length of service and granting free housing in the territory of the factory settlement. In the article we are concluded that the role of taken steps for order maintenance in improvement of labor productivity and to preservation of quality of products was effective.

Keywords: Yaroslavl province, textile enterprises, labor discipline, working, factory legislation, penalties, dismissal, working barracks, labor incentives, social payments, material encouragement, labor productivity.

История фабрично-заводских рабочих дореволюционной России является наиболее изученной в современной исторической науке. Огромное количество исследований, посвященных развитию отдельных отраслей промышленности, социально-экономическому положению, условиям труда и жизни рабочих на предприятиях, подтверждает актуальность данной темы. Кроме упомянутых вопросов, современные ученые обращают внимание на проблемы мотивации труда, трудовой этики и дисциплины на предприятиях, развития фабричного законодательства и его изменения в различные периоды. Появление новых направлений в исследованиях говорит о том, что

история рабочих Российской империи изучена не полностью, остается значительное количество «белых пятен», обнаруживающих простор для исследования. Особое место занимает история отдельных регионов страны, среди которых можно выделить провинциальные города Ярославской губернии.

К новым направлениям в изучении истории промышленных рабочих относится вопрос о формировании трудовой этики на предприятиях страны и ее влияние на рабочую дисциплину. Под трудовой этикой понимается «приписываемое человеческому труду как таковому, вне зависимости от поставленной цели, моральное значе-

ние» [2, с. 341]; данное понятие включает в себя отношение рабочих к производству и степень принимаемой ими ответственности за результат собственного труда. По мнению Б. Н. Миронова, трудовая мораль российских рабочих в начале XX в. значительно отставала от западной, что выражалось в более формальном отношении к производству, стремлении к праздности, отсутствии побуждения к труду [5, с. 244]; это приводило к различным нарушениям дисциплины со стороны рабочих и работниц, независимо от возраста. Среди них: прогулы, опоздания на работу, неподчинение правилам внутреннего распорядка на работе и в жилых помещениях, неисправная работа, пьянство (и связанная с ним частота производственного травматизма), а также воровство на производстве [5, с. 252]. Слабое развитие трудовой этики создавало потребность в применении особых мер для поддержания дисциплины на предприятиях.

И. В. Шильникова, опираясь на подход, разработанный Международным институтом социальной истории (Амстердам), выделяет три группы мер стимулирования труда рабочих-текстильщиков: принуждение (карательные меры, в том числе привлечение к уголовной ответственности), вознаграждение (оклад, премии, льготы и др.), побуждение (фактор собственной мотивации человека, осознание работником важности и полезности своего труда, патриотизм и т. д.) [10]. Данная классификация позволяет более четко определить способы поддержания рабочей дисциплины на предприятиях, выявить наиболее часто применяемые.

Следует отметить, что методы дисциплинарного воздействия на крупных предприятиях были более жесткими, чем на небольших фабриках и заводах, так как рабочие коллективы принципиально различались. На небольшом предприятии формировалась малая социальная группа, в которой рабочие зависели друг от друга как психологически (часто между работниками устанавливались родственные, дружеские, приятельские отношения), так и в производственном плане. В таком коллективе нарушить дисциплину было значительно труднее, в качестве наказания чаще всего применялся не штраф, а неформальные санкции в виде насмешек, издевательств, даже физического насилия, которые действовали намного эффективнее установленных законодательством взысканий. На крупных предприятиях создавалась иная ситуация: среди рабочих существовали анонимные, формальные или полуфор-

мальные связи, поэтому уйти от наказания было легче. Различалось и отношение рабочих к проступкам – например, на мелких фабриках и заводах воровство считалось позором, на крупных – молодежеским [5, с. 272]. Поэтому формальный контроль был главным средством поддержания порядка, нарушения чаще всего карались штрафом, понижением в должности, отказом в выплате «надбавочных денег» за многолетнюю службу или высыланием из рабочих казарм.

Все эти меры активно применялись и в Ярославской губернии, которая накануне Первой мировой войны была одним из наиболее развитых промышленных регионов Российской империи: на ее территории насчитывалось 321 предприятие с общим количеством рабочих 38294 человека (или около 3 % населения губернии) [4, с. 153]. Крупнейшим предприятием являлась Ярославская большая мануфактура, сосредоточившая в своих стенах максимальное число работников – 9982 человека в 1914 г. и 10617 – в 1916 г. [12]. Данная фабрика является наиболее показательной в вопросе поддержания трудовой дисциплины благодаря довольно четко отлаженной системе поощрительных и карательных мер, применяемых к рабочим. Поэтому в нашем исследовании мы остановимся на изучении способов дисциплинарного воздействия на работников Ярославской большой мануфактуры в первой четверти XX в.

В конце XIX – начале XX в. правление фабрики принимает ряд постановлений, которые вводили санкции для рабочих, регулярно нарушающих дисциплину или допускаявших значительные ошибки в процессе производства. Главная цель – поддержание рабочей дисциплины на предприятии и увеличение производительности труда. На протяжении длительного времени действовали два основных вида стимулов – принуждение (в виде штрафов, понижения в должности, увольнения) и вознаграждение (материальные поощрения, льготы); чувства моральной ответственности и патриотизма влияли на рабочую дисциплину в меньшей степени.

Самым распространенным карательным методом на Ярославской большой мануфактуре были штрафы, сумма которых колебалась от 5 коп. (за опоздание, «утерю номера») до 2 руб. (за явку на работу в нетрезвом виде, оскорбление словами или действием представителей низшего звена фабричной администрации). Штрафы за «неисправную работу» (под которой понимались пропуски нитей в ткани, повреждения ткани или

пряжи, неправильная эксплуатация и поломка машины) составляли от 15 коп. до 1 руб. [9, с. 12]. Как мы видим, нарушение дисциплины каралось более высокими взысканиями, следовательно, владельцам важнее было не возмещение ущерба за поломку станка или бракованное изделие, а поддержание порядка, от которого напрямую зависела производительность труда. Но и эти меры не всегда оказывались действенными – некоторые мужчины и женщины продолжали прогуливать рабочие дни и опаздывать на работу.

Необходимо отметить: все собранные штрафы использовались на нужды самих рабочих, что определялось фабричным законодательством. Согласно закону, принятому 3 июня 1885 г., были установлены ограничения на взыскания с рабочих, кроме того, запрещался перевод собранных сумм в прибыль предприятия [1, с. 35–36]. Позднее, 23 июня 1912 г., вступил в силу другой закон, вводивший обязательное страхование рабочих на случаи болезни, потери работоспособности, а также обязательные пособия в связи с инвалидностью, родами, достижением пенсионного возраста и другими причинами [1, с. 38]. Соблюдение законодательства было обязательным для владельцев фабрик и заводов страны.

Наиболее распространенными проступками рабочих являлись приход на предприятие в нетрезвом виде и воровство фабричного имущества (чаще инвентарь и расходные материалы). Длительное время пьянство составляло главную проблему администрации фабрики. Спиртное употребляли и мужчины и женщины, чему способствовало значительное количество питейных заведений на территории фабричного поселка, низкий уровень образования и однообразие досуга рабочих. Число фактов нарушения дисциплины, совершенных рабочими в нетрезвом состоянии, снизилось лишь после введения запрета на употребление и продажу крепких спиртных напитков, который был принят 2 августа 1914 г. в связи с началом Первой мировой войны: по подсчетам правления товарищества мануфактуры, количество прогулов снизилось на 61 %, количество штрафов за нарушение порядка – на 32 %, количество взысканий за неисправную работу – на 24 % [12]. В качестве причины улучшения трудовой дисциплины И. В. Шильникова выделяет не только запрет на алкоголь, но и общий подъем патриотизма жителей губернии.

Кроме штрафов, существовали и другие виды наказаний; самой жесткой мерой к рабочим считалось увольнение, но к нему прибегали лишь в

крайних случаях, так как данный метод воздействия не являлся дисциплинарным, а рабочий окончательно терял связь с фабрикой [9, с. 15]. С другой стороны, увольнение было показательным для других работников и даже служило дополнительным стимулом к работе. Особенно ярко это проявилось в годы Первой мировой войны, когда широко стал применяться закон, согласно которому стачки на предприятиях военного ведомства приравнивались к уголовным преступлениям, все зачинщики забастовок подлежали обязательному аресту и лишению работы.

Увольнение служило также «уроком» для расхитителей фабричного имущества. Кражи на предприятии происходили довольно часто, причем на воровстве были пойманы «взрослые» рабочие в возрасте от 27 до 41 года. Мерой наказания для злостных нарушителей являлось не только лишение провинившегося работы, но его жена также увольнялась вслед за мужем, независимо от степени ее виновности [9, с. 15–16]. С одной стороны, это могло стать сдерживающим фактором, с другой – не всегда влияло на действия рабочих, так как с течением времени число краж не уменьшалось. Зачастую и женщины и мужчины расценивали инструменты и материал, с которым работали на фабрике, как свое имущество. Так, некоторые рабочие забирали домой инструменты, работницы же чаще уносили миткаль и пряжу [12]. Обычно тем, кто был замечен в воровстве впервые, суд не устанавливал взысканий, признавалось, что кража была произведена по невежеству работающих на фабрике.

Кроме ужесточения наказаний за провинности, существовала система поощрений, которая зачастую действовала более эффективно. Так, значительным стимулом было заселение семьи рабочего в казармы, принадлежащие мануфактуре. Они не отличались роскошью и не были более благоприятны для жизни, чем дома, располагавшиеся в прифабричной зоне или вблизи нее, но «угол» в казармах был бесплатным, что позволяло существенно экономить и избавляло от поиска жилья. Соответственно, существовала и другая мера – выселение из казарм с последующей арендой рабочими или их семьями частных квартир, комнат или даже «угла» и «койки». Чаще всего выселение происходило по причине нарушения дисциплины на месте проживания (пьянство, драки, ругань), реже за небрежность в работе или при потере трудоспособности [9, с. 16]. Для лишения жилья женщины-работницы могли быть и иные поводы – «угла» в казарме

лишали незамужних женщин с незаконнорожденным ребенком (рождение ребенка вне брака грозило работнице обязательным увольнением; выселение без лишения работы происходило лишь в том случае, если женщине удавалось отправить малыша в деревню или в город к родным) [6, с. 204–205].

Другими стимулами на Ярославской большой мануфактуре служили дополнительные выплаты за многолетнюю службу – за 25 лет стажа каждому из работников предприятия выплачивалось денежное вознаграждение в размере 25 рублей (но при условии отсутствия нарушений дисциплины) [11, с. 39]. Подобные награды выплачивались не на всех предприятиях. Так, в 1912 г. рабочие Норской мануфактуры потребовали ввести дополнительные выплаты за каждый год работы, но так и не добились уступок со стороны правления фабрики [11, с. 42]. В воспоминаниях работниц Волжской прядильной мануфактуры встречаются лишь сведения о социальных выплатах, и ни разу не упоминаются надбавки за стаж работы.

Женщины являлись наиболее дисциплинированными работниками Ярославской большой мануфактуры. Прогоулы, появление на рабочем месте в нетрезвом виде были более характерны для мужчин, вследствие чего работникам-мужчинам чаще отказывали в выплате наград «за долголетнюю службу» (в 4,7 раз чаще, чем женщинам) и при выплате «добавочных» наград (в 6 раз чаще). При этом число обращений с просьбами о выплатах было почти равным [11, с. 40]. Количество прогулов в год у женщин в среднем равнялось примерно 64 % от количества прогулов мужчин, а размер штрафов за плохую работу в год у работниц в среднем был в 2,6 раза меньше, чем у рабочих [9, с. 17]. Таким образом, женщины более ответственно подходили к работе и своим обязанностям.

На трудовую дисциплину и женщин и мужчин заметную роль оказывало семейное положение – женатые и замужние рабочие и работницы реже привлекались к дисциплинарной ответственности [8, с. 100]. По мнению Ю. Б. Смирновой и И. В. Шильниковой, данный факт определяется тем, что среди семейных рабочих было больше квалифицированных текстильщиков, которых наказывали не за дисциплинарные нарушения, а за недобросовестную работу [9, с. 18]. Влиял и общий стаж работы: чем опытнее человек, тем качественнее выпускаемая им продукция [8, с. 100–101]. В то же время могли быть и другие причины, такие как возраст, чувство ответственности

за судьбу семьи, стремление сохранить имеющиеся льготы или жилье.

Характерной особенностью рабочих Ярославской губернии была меньшая, по сравнению с жителями других регионов страны, связь с сельским хозяйством [7, с. 573–575]. Об этом свидетельствует статистика: по данным Всероссийской промышленной переписи 1918 г., до революции 1917 г. земельной собственностью владели 19,4 % мужчин и 9,9 % женщин, но на весенне-летние работы уходило ничтожно малое количество людей – 0,7 % мужчин и 0,09 % женщин, остальные отдавали землю в пользование родственникам [3, с. 51]. Следовательно, для большинства рабочих заработок, получаемый на предприятии, был единственным источником доходов, поэтому важно было сохранить его.

Таким образом, в дореволюционный период на Ярославской большой мануфактуре были разработаны методы дисциплинарного воздействия на рабочих, которые включали в себя как карательные меры, так и систему поощрений. Применение материальных стимулов и санкций было продиктовано необходимостью поддержания трудовой дисциплины на предприятии и увеличения производительности труда.

Библиографический список

1. Валетов, Т. Я. Законодательство в России до Октябрьской революции [Текст] / Т. Я. Валетов // Экономическая история. Обзорение. – Вып. 13. – М., 2007. – С. 35–44.
2. Вишнякова, С. М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Текст] / С. М. Вишнякова. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
3. Гуревич, М. Историко-статистический сборник по Ярославскому краю / М. Гуревич. – Ярославль : Изд-во ярославского сельскохозяйственного и кустарно-промыслового союза кооперативов, 1922. – 232 с.
4. Егоров, Е. А. Творцы революции (рабочие центрально-промышленного района России. 1900 – февраль 1917) [Текст] / Е. А. Егоров. – Ярославль : Верхне-Волжское книжное издательство, 1990. – 180 с.
5. Миронов, Б. Н. Послал Бог работу, да отнял черт охоту: трудовая этика российских рабочих в пореформенное время [Текст] / Б. Миронов // Социальная история. Ежегодник. – 2001. – С. 243–286.
6. Не рублем единым: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России [Текст] / Л. И. Бородкин [и др.]. – М.: РОССПЭН, 2010. – 535 с.
7. Рашин, А. Г. Формирование рабочего класса России: Историко-экономические очерки [Текст] / А. Г. Рашин ; под ред. академика С. Г. Струмилина. –

М.: Изд-во социально-экономической литературы, 1958. – 624 с.

8. Смирнова, Ю. Б. Отношение к труду рабочих-текстильщиков в пореформенный период (по материалам Ярославской Большой мануфактуры) [Текст] / Ю. Б. Смирнова // Материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 200-летию Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова / отв. за вып. В. В. Дементьева. – Ярославль, 2003. – С. 98–101.

9. Смирнова, Ю. Б. Система наказаний на Ярославской Большой мануфактуре во второй половине XIX – начале XX в. [Текст] / Ю. Б. Смирнова, И. В. Шильникова // Экономическая история. Обзорение / под ред. Л. И. Бородкина. – Вып. 8. – М., 2002. – С. 11–22.

10. Шильникова, И. В. Наказание как элемент системы стимулирования труда рабочих-текстильщиков в Советской России (1918–1929): опыт микроанализа [Текст] / И. В. Шильникова // Исторический журнал: научные исследования. – № 4. – М., 2013. – С. 457.

11. Шильникова, И. В. Роль вознаграждения в мотивации труда рабочих-текстильщиков Ярославской Большой мануфактуры в начале XX века [Текст] / И. В. Шильникова // Экономическая история. Обзорение / под ред. Л. И. Бородкина. – Вып. 6. – М., 2001. – С. 36–50.

12. Шильникова, И. В. Текстильное предприятие и государственное регулирование в условиях войны: Ярославская большая мануфактура в 1914–1916 гг. [Электронный ресурс] / И. В. Шильникова. – Режим доступа: <http://fs.nashaucheba.ru/docs/60/index-98535.html>. Дата обращения: 22.01.2014.

Библиографический список

1. Valetov, T. Ja. Zakonodatel'stvo v Rossii do Oktjabr'skoj revoljucii [Текст] / Т. Я. Валетов // Экономическая история. Обзорение. – Вып. 13. – М., 2007. – С. 35–44.

2. Vishnjakova, S. M. Professional'noe obrazovanie Slovar'. Kljuchevye ponjatija, terminy, aktual'naja leksika [Текст] / S. M. Vishnjakova. – М.: NMC SPO, 1999. – 538 с.

3. Gurevich, M. Istoriko-statisticheskij sbornik po Jaroslavskomu kraju / M. Gurevich. – Jaroslavl' : Izd-vo jaroslavskogo sel'skohozjajstvennogo i kustarno-promyslovogo sojuza kooperativov, 1922. – 232 с.

4. Egorov, E. A. Tvorcy revoljucii (rabochie central'no-promyshlennogo rajona Rossii. 1900 – fevral' 1917) [Текст] / E. A. Egorov. – Jaroslavl' : Verhne-Volzhscoe knizhnoe izdatel'stvo, 1990. – 180 s.

5. Mironov, B. N. Poslal Bog rabotu, da otnjal chert ohotu: trudovaja jetika rossijskih rabochih v poreformennoe vremja [Текст] / B. Mironov // Social'naja istorija. Ezhegodnik. – 2001. – S. 243–286.

6. Ne rublem edinyem: trudovye stimuly rabochih-tekstil'shnikov dorevoljucionnoj Rossii [Текст] / L. I. Borodkin [i dr.]. – М.: ROSSPJeN, 2010. – 535 s.

7. Rashin, A. G. Formirovanie rabocheho klassa Rossii: Istoriko-jekonomicheskie ocherki [Текст] / A. G. Rashin ; pod red. akademika S. G. Strumilina. – М.: Izd-vo social'no-jekonomicheskoy literatury, 1958. – 624 s.

8. Smirnova, Ju. B. Otnoshenie k trudu rabochih-tekstil'shnikov v poreformennyj period (po materialam Jaroslavskoj Bol'shoj manufakturny) [Текст] / Ju. B. Smirnova // Materialy Vserossijskoj nauchnoj konferencii, posvjashhennoj 200-letiju Jaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova / отв. за вып. В. В. Дементьева. – Jaroslavl', 2003. – С. 98–101.

9. Smirnova, Ju. B. Sistema nakazanij na Jaroslavskoj Bol'shoj manufakture vo vtoroj polovine XIX – nachale XX v. [Текст] / Ju. B. Smirnova, I. V. Shil'nikova // Jekonomicheskaja istorija. Obozrenie / pod red. L. I. Borodkina. – Вып. 8. – М., 2002. – С. 11–22.

10. Shil'nikova, I. V. Nakazanie kak jelement sistemy stimulirovanija truda rabochih-tekstil'shnikov v Sovetskoj Rossii (1918–1929): opyt mikroanaliza [Текст] / I. V. Shil'nikova // Istoricheskij zhurnal: nauchnye issledovanija. – № 4. – М., 2013. – С. 457.

11. Shil'nikova, I. V. Rol' voznagrashdenija v motivacii truda rabochih-tekstil'shnikov Jaroslavskoj Bol'shoj manufakturny v nachale XX veka [Текст] / I. V. Shil'nikova // Jekonomicheskaja istorija. Obozrenie / pod red. L. I. Borodkina. – Вып. 6. – М., 2001. – С. 36–50.

12. Shil'nikova, I. V. Tekstil'noe predpriatie i gosudarstvennoe regulirovanie v uslovijah vojny: Jaroslavskaja bol'shaja manufaktura v 1914–1916 gg. [Elektronnyj resurs] / I. V. Shil'nikova. – Rezhim dostupa: <http://fs.nashaucheba.ru/docs/60/index-98535.html>. Дата обращения: 22.01.2014.