

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИСТОРИЯ, ИСТОРИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

И. В. Шильникова

DOI: 10.7256/2222-1972.2013.4.8771

При цитировании этой статьи сноска на doi обязательна

Наказание как элемент системы стимулирования труда рабочих- текстильщиков в Советской России (1918–1929): опыт микроанализа¹

Аннотация: в статье охарактеризованы основные меры, использовавшиеся для стимулирования труда рабочих-текстильщиков в первое десятилетие Советской власти. В качестве методологической основы исследования используется подход, разработанный исследователями Международного института социальной истории (Амстердам), доказавший свою универсальность и неоднократно успешно применявшийся в западных и российских исследованиях. В соответствии с данным подходом вводится классификация трудовых стимулов, которая включает в себя три группы: 1) вознаграждение (оплата труда, премии, различные льготы и формы социального обеспечения и др.); 2) принуждение (денежное, административное, включающее уголовную ответственность); 3) побуждение (связано с осознанием работником важности и полезности своего труда, патриотизм, гордость результатами работы и т.д.). В данной статье мы рассматриваем вторую группу стимулов, которая опирается на принуждение и предполагает использование различных видов наказания (или угрозы наказания) для поддержания должного уровня дисциплины и производительности труда. Исследование построено преимущественно на материалах фондов центральных и региональных архивов, что позволило сочетать принципы микро- и макроисследования. В качестве объектов микроанализа выступают отдельные крупные текстильные предприятия. На базе комплексной документации из архивных фондов промышленных предприятий изучаются реальные трудовые практики, отражающие механизмы создания мотивации труда текстильщиков. Изучение процессов на микроуровне (в жанре case studies) проводится с учетом характера процессов, происходивших в советской промышленности в целом.

Ключевые слова: история, экономическая история, Советская Россия, военный коммунизм, нэп, стимулирование труда, текстильная промышленность, принуждение, трудовая дисциплина, товарищеско-дисциплинарные суды, система взысканий.

В период дореволюционной индустриализации (последняя треть XIX–начало XX вв.) в российской промышленности сложилась определенная система стимулирования труда рабочих. Революционные события 1917 г. привели к серьезным и глубоким изменениям в характере трудовых отношений в промышленности. Создание фабричных комитетов и органов рабочего контроля, национализация предприятий, формирование новых органов управления предприятиями с участием рабочих, период

руководства «красных директоров» — все эти события не могли не привести к пересмотру действовавшей ранее системы стимулирования труда и трудовых отношений в целом. В отечественной историографии немало работ посвящено положению российской промышленности и отдельных ее отраслей в первое десятилетие советской власти. Рассматривалась и политика большевиков в вопросах стимулирования труда рабочих и налаживания дисциплины на производстве². Авторы характе-

¹ В статье использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта № 11-01-0190, реализованного в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2012-2013 гг.

² Соколов А. К. Советская политика в области мотивации и стимулирования труда (1917– середина 1930-х годов) // Экономическая история. Обозрение. Вып. 4. М., 2000. С. 39-80; Бородин Л. И., Сафонова Е. И. Государственное регулирование трудовых

ризовали характер и последствия решений, принимавшихся партийными и хозяйственными органами разных уровней, изменявшуюся роль профсоюзов. Для более детального изучения происходивших процессов исследователи рассматривали эти вопросы на примере от дельных предприятий текстильной (Трехгорная мануфактура)³ и металлургической (завод «Серп и молот»)⁴ отраслей.

В данном же исследовании вопросы стимулирования труда в первое послереволюционное десятилетие рассматриваются на основе опыта одного из крупнейших российских текстильных предприятий – комбината «Красный перекоп» (в дореволюционный период и первые послереволюционные годы – Ярославская Большая мануфактура (ЯБМ), с конца 1920 г. – Ярославская прядильно-ткацкая фабрика Главного управления текстильной промышленности ВСНХ, с июля 1922 г. – комбината «Красный Перекоп»). Кроме того, привлекаются материалы архивных фондов других текстильных предприятий Ярославской и Московской губерний: фабрика «Красный Перевал» (бывшая «Норская мануфактура»), Первая московская ситценабивная фабрика (бывшая «Эмиль Циндель»), Даниловская прядильно-ткацкая и красильно-набивная фабрика.

Исследователи Международного института социальной истории (Амстердам), опираясь на работы Ч. и К. Тилли⁵, разработали классификацию трудовых стимулов, которая включает в себя три группы: 1) вознаграждение (оплата труда, премии, различные льготы и формы социального обеспечения и др.); 2) принуждение (денежное, административное, включающее уголовную ответственность); 3) побуждение (связано с осознанием работником важности и полезности своего труда, патриотизм, гордость результатами работы и т. д.)⁶. Поскольку

отношений в годы нэпа: формирование системы мотивации труда в промышленности // Экономическая история. Обзор. Вып.5. М., 2000. С.23–46; Ильюхов А. А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. М., 2010; Борисова Л. В. Военный коммунизм: принуждение как элемент хозяйственного механизма. М., 2000.

³ Бородин Л. И., Сафонова Е. И. «Трехгорка» на пути от 1917 г. к нэпу: эволюция трудовых отношений // Экономическая история. Обзор. Вып.9. М., 2003. С.59–73; Сафонова Е. И. Московские текстильщики в годы нэпа: квалификация и дифференциация в оплате труда // Экономическая история. Ежегодник. 2000. М.: РОССПЭН, 2001. С.389–419.

⁴ Маркевич А. М., Соколов А. К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М.: РОССПЭН, 2005.

⁵ Tilly, Charles and Chris. *Work under Capitalism*. Oxford, 1998.

⁶ Лукасен Я. Мотивация труда в исторической перспективе: некоторые предварительные заметки по терминологии и принципам классификации // Социальная история. Ежегодник, 2000. М.: РОССПЭН, 2000; Ван дер Линден М. Мотивация

этот подход уже доказал свою универсальность и неоднократно успешно применялся в западных и российских исследованиях, мы будем придерживаться его в данной работе. В данной статье мы рассматриваем вторую группу стимулов, которая опирается на принуждение и предполагает использование различных видов наказания (или угрозы наказания) для поддержания должного уровня дисциплины и производительности труда.

Исследование построено преимущественно на материалах архивных фондов Государственного архива Ярославской области (ГА ЯО), Центра документации новейшей истории Ярославской области (ЦДНИ ЯО), Государственного архива Российской Федерации (ГА РФ), Центрального архива города Москвы (ЦАГМ) где сохранились протоколы заседаний, инструкции, постановлений партийных, хозяйственных, профсоюзных органов разного уровня; заявления рабочих с жалобами, просьбами и требованиями, адресованные руководству предприятия; протоколы общих собраний и конференций рабочих и служащих; информационные сводки и доклады об обследовании фабрики; книги взысканий; личные дела рабочих и др. Кроме того, привлекались протоколы заседаний Политбюро, сохранившиеся в фондах Российского государственного архива социально-политической истории (РГАСПИ).

К 1917 г. ЯБМ, в отличие от многих предприятий стабильно работавшая в годы Первой мировой войны, представляла собой мощное предприятие. В марте 1917 г. на ЯБМ начал действовать фабричный комитет. С января 1918 г. начали действовать органы рабочего контроля. 29 июля 1918 г. фабрика была национализирована. Было утверждено правление в составе 9 человек, шестеро из которых являлись представителями от рабочих, остальные трое – от технического персонала фабрики. Новое правление столкнулось с целым рядом проблем. Гражданская война оторвала от производства значительное число квалифицированных работников. Районы, откуда поступали на фабрику хлопок и нефть, оказались отрезанными. Поступление сырья практически прекратилось. Приходилось прибегать к некоторому изменению технологии производства, применять новые виды топлива. С ноября 1918 г. фабрика из-за недостатка хлопка работала только 4 дня в неделю, и то в одну смену, что привело к сокращению количества рабочих, которое продолжалось и в 1919–1920 гг.

труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения // Социальная история. Ежегодник. 2000. М.: РОССПЭН, 2000.

Постановлением Президиума ВСНХ от 1 июня 1920 г. Ярославская прядильно-ткацкая фабрика была включена в ударную группу и должна была «работать по исполнению выданного ей срочного заказа на бязь и миткаль для Красной Армии. В то же время велась подготовка к расширению производства за счет сокращения количества простаивающего оборудования. Реально расширение и увеличение числа действующих станков и работающих происходило постепенно с марта 1921 г. по сентябрь 1922 г., когда ситуация с топливом и сырьем позволяла это. И, несмотря на постепенный ввод в действие простаивающего оборудования, к 1 января 1923 г. работала лишь $\frac{1}{4}$ его часть, а численность работающих в этот период составляла 6 250 человек. Лишь в 1925 г. «Красный Перекоп» в основном достиг довоенного уровня производства.

С первых же дней в центре внимания руководства предприятия оказались проблемы производственной дисциплины. На совместном заседании представителей комитета рабочих при ЯБМ и администрации фабрики Товарищества ЯБМ от 21 июня 1917 г. члены фабричного комитета отмечали, что заработок рабочим следует выдавать не в коридорах казарм, как это делается, а прямо «на местах в фабрике», поскольку многие рабочие уходят «за дачкой» с работы в казармы и обратно на рабочие места долго не возвращаются. Администрация же фабрики уведомила фабзавком, что «в последнее время отмечено значительное увеличение числа прогулов», что приводит к простоям оборудования (в прядильно-ватерном от делении в этот период ежедневно простаивали около 25–35 ватеров). Большинство прогулов приходилось на долю молодых рабочих⁷.

О снижении производственной дисциплины весной-летом 1917 г. говорили и сами рабочие, обращаясь в фабричный комитет с просьбами принять меры и «повлиять» на прогульщиков, чтобы число прогулов сократилось. Частыми в этот период были случаи остановки машин на несколько часов, когда рабочие собирались вместе и обсуждали требования в адрес руководства предприятия, связанные в первую очередь с увеличением зарплаты и продовольственным обеспечением.

Практика военного коммунизма показала, что в условиях, когда отсутствует возможность обеспечивать производительный и дисциплинированный труд с помощью материального поощрения,

а методы убеждения не срабатывают в условиях нарастающего голода и разрухи, принуждение и насилие становятся главными способами стимулирования труда.

Как свидетельствуют документы, в 1917–1918 гг. администрация Ярославской Большой Мануфактуры, фабричный комитет пытались обеспечить стабильную (насколько это было возможно в тех условиях) работу предприятия и соблюдение рабочими элементарных требований трудовой и производственной дисциплины, сочетая «убеждение словом» и наказание (или угрозу наказания), поскольку возможности корректировать ситуацию с помощью материального поощрения практически отсутствовали.

Одной из основных проблем, которую новому правлению пришлось решать с первых же дней руководства предприятием, стала борьба с хищениями на фабрике. Рабочие выносили пряжу, шпули, марлю, вату, миткаль, машинное масло, рабочий инструмент, муку, т.е. то, что можно было использовать в собственном хозяйстве или продать. Помимо прямого воровства, рабочие могли получить нелегальный доход путем работы на себя на фабричном оборудовании и с использованием фабричных материалов (так, женщины делали или латали себе и другим членам семьи обувь и одежду). В определенной степени расцвету воровства на фабрике в 1918–1920 гг. способствовала недостаточно четкая позиция завкома и администрации в вопросе наложения взысканий. С одной стороны они, конечно, старались бороться с растущими хищениями. С другой стороны, при разборе случаев воровства и наложении взысканий члены фабричного комитета прекрасно понимали, в сколь тяжелом материальном положении находятся рабочие, и часто судили не слишком строго, пытаясь использовать убеждение и угрозу наказания. В итоге к началу 1920 г. хищения «приняли громадные размеры и приносили большие убытки предприятию».

В сложившейся ситуации правление пошло на создание «непроизводственного аппарата контролеров», которые проводили обыски рабочих, выходящих с территории фабрики. В «Правила внутреннего распорядка для рабочих и служащих при Ярославской прядильно-ткацкой фабрике» был включен пункт следующего содержания:

«Для предотвращения расхищения фабrikатов и задержания лиц, похитивших их, рабочие подвергаются обыску специально поставленными на то лицами. При обыске рабочие должны соблюдать порядок и не производить шума. Виновные

⁷ Центр документации новейшей истории Ярославской области (ЦДНИ ЯО).Ф.713. Оп.1. Д.3. Л.20.

подвергаются взысканию по табели, как нарушившие внутренний распорядок фабрики»⁸.

Как показала практика, обыски не решили проблему воровства. Некоторые сторожа, контролеры, смотрители, в обязанности которых входило предотвращение всяческих хищений имущества предприятия рабочими, «входили в долю». Это привело к появлению в 1921 г. «тайного контроля за производством в корпусах фабрики» силами промышленной милиции⁹.

В декабре 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (КЗоТ), четко обозначивший поворот властей от убеждения к принуждению, усиливавшаяся по мере усложнения обстановки в стране. 14 ноября 1919 г. вступил в силу Декрет СНК РСФСР «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах», деятельность которых должна была способствовать поднятию трудовой дисциплины и производительности труда. В состав суда входили по одному представителю от заводоуправления, от профсоюза и от общего собрания рабочих. По Декрету Товарищеский дисциплинарный суд мог налагать следующие наказания: 1) выговор с объявлением по предприятию, 2) временное лишение права участия в выборах и права быть избранным в союзные организации на срок до 6 месяцев, 3) перевод на низшую должность с оплатой по низшей тарифной ставке на срок не более одного месяца, 4) отправка на тяжелые общественно — необходимые работы, с оплатой по ставке исполняемых работ. В случае систематических нарушений рабочий мог быть уволен с предприятия и отправлен в концентрационный лагерь.

Однако этот Декрет, по сути, закрепил законодательно уже сложившуюся практику. Так, на Первой Московской ситценабивной фабрике (бывшей мануфактуре «Эмиль Циндель») заводской суд рабочих и служащих действовал уже осенью 1918 г., разбирая дела о различных дисциплинарных нарушениях работников предприятия. В сохранившихся протоколах заседаний этого суда за сентябрь-декабрь 1918 г. чаще всего разбирались случаи подкиски продовольственных карточек, что неудивительно, учитывая сложную (нередко катастрофическую) ситуацию с обеспечением рабочих и их семей продовольствием. Десятки рабочих после получения по своей карточке всех причитающихся им продуктов потом аккуратно стирали отметку об этом и являлись за продовольствием повторно. Когда обман обнаруживался, некоторые честно

признавали свою вину, другие пытались избежать наказания, ссылаясь на различные обстоятельства. Так, одна из женщин, уличенных в подкиске отметки о получении продуктов, объяснила это тем, что карточка оставалась на столе, и, вероятно, дети во время игры случайно стерли записи¹⁰. За одно и то же нарушение рабочие получали по приговору заводского суда разные виды взысканий. За указанно выше нарушение применялись следующие наказания: 1) строгий выговор, иногда «с лишением права на получение отмеченных в карточке продуктов до конца действительности карточки»; при повторном нарушении нарушители подлежали увольнению или лишению карточки¹¹; 2) перевод с пайка первой категории на паек второй категории; 3) перевод на низшую должность (более тяжелую работу), что означало понижение оплаты труда¹². В протоколах не зафиксировано наличие каких-либо особых обстоятельств, которые влияли на характер наказания.

Второе часто встречающееся нарушение, разбивавшееся в заводском суде Первой московской ситценабивной фабрики, — это передача рабочими своих банных карточек другим людям (родственникам или знакомым). По существовавшему правилу пользоваться баней могли только работники предприятия и проживавшие с ними члены их семей, имена и фамилии которых были также вписаны в карточку. Передавать карточку, а значит и право бесплатного пользования фабричной баней, другим лицам запрещалось. За допущенное нарушение рабочие получали следующие виды наказаний: 1) строгий выговор с предупреждением о том, что в случае повторного нарушения работник будет лишен банной карточки; 2) строгий выговор и переводом на низшую должность (могли выступать как от дельно друг от друга, так и в комплексе); 3) лишение ½ дневного заработка¹³. Прогулы, ранний уход с работы, халатное отношение к своим обязанностям могли повлечь за собой лишение двухдневного заработка, строгий выговор (иногда с предупреждением)¹⁴. За драку в производственных корпусах и оскорбление представителей административно-технического персонала следовали перевод на низшую должность (иногда с сопровождавшийся строгим выговором) или увольнение¹⁵.

¹⁰ Центральный архив города Москвы (ЦАГМ). Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.13.

¹¹ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.2, 14.

¹² ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.9.

¹³ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.23, 26, 31, 33.

¹⁴ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.8, 40.

¹⁵ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.19, 22, 30.

⁸ Государственный архив Ярославской области (ГЯЯО). Ф.Р-104. Оп.1. Д.178. Л.126.

⁹ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.3. Д.10. Л.10-11.

Нарушения утвержденных правил проживания в фабричных жилых корпусах (стирка и сушка белья в спальнях и др.) также становились предметом разбирательства в заводском суде, но меры взыскания применялись более мягкие: выговор или замечание. Однако работники предупреждались, что в случае повторного нарушения они будут уволены с фабрики¹⁶.

Кража фабричного или личного имущества тоже находилась в ведении заводского суда. С территории фабрики работники пытались вынести преимущественно выпускавшуюся здесь же ткань. Попавшиеся на краже по приговору суда лишались заработка за несколько дней или увольнялись с предприятия. На основе протоколов заводского суда можно предположить, что стоимость украденного учитывалась при определении наказания. Так, работник, пытавшийся вынести с фабрики $\frac{3}{4}$ аршина ситца, был лишен заработка за три дня. Другой рабочий за кражу одного аршина должен был отработать четыре дня бесплатно. Третий же был уволен за кражу трех аршин ситца¹⁷. Находясь в очень тяжелом материальном положении, рабочие пытались поправить дело и путем кражи личных вещей друг у друга. 29 ноября 1918 г. заводской суд Первой московской ситценабивной фабрики рассматривал случай кражи вещей (юбка, кофта, чулки, полотенце и т.п.) одной работницей у другой, происшедший в бане. В комнате обвиняемой в фабричных казармах при обыске были обнаружены все украденные вещи. Приговором суда признанная виновной женщина была переведена из отделочной мастерской на работу по двору (т.е. с сильным понижением), ей вынесли выговор с предупреждением о том, что при первом же замечании она будет уволена¹⁸. Случалось, воровали друг у друга различные продукты и даже «чугунок со щами» прямо с плиты. Показательно, что в таких случаях суд выносил однозначное решение – «уволить». Но при этом сами рабочие могли вмешаться в ситуацию, заступить за виновного и попросить заводской суд пересмотреть дело и назначить более мягкое наказание. Так произошло в случае с работницей Н. Паршиковой, уличенной в краже ветчины у своих соседок по фабричной спальне. По решению заводского суда она подлежала увольнению, однако общее собрание дома обратилось с письменной просьбой изменить наказание, поскольку «обвиняемая не имеет в деревне жилища».

В результате «суд сделал снисхождение» и перевел Паршикову работать по двору¹⁹. При выборе меры взыскания членам заводского суда приходилось учитывать различные обстоятельства, в том числе и потребности производства в квалифицированных кадрах. Иног да приходилось отменять ранее принятое решение и заменять строгое наказание более мягкой мерой. Так, 21 декабря 1918 г. суд постановил перевести на работу по двору рабочего отбельной мастерской Н. Григорьева за то, что он «подчистил цифры причитающегося жалования в расчетной книжке». Однако уже 24 декабря дело было пересмотрено в связи с тем, что Григорьева, «специалиста на спиртовых кубах отбельной мастерской», не смогли ни кем заменить. В итоге ему вынесли строгий выговор и оставили в прежней должности²⁰.

В дальнейшем, по упоминаемому выше Декрету СНК от 14 ноября 1919 г. Товарищеские дисциплинарные суды «в случае обнаружения... признаков уголовного или гражданского правонарушения» должны были немедленно передать дело «в соответствующее судебное учреждение Советской Республики».

В начале 1920 г. появился специальный Декрет о введении всеобщей трудовой повинности. В июне 1920 г. при Ярославской пряядильно-ткацкой фабрике была создана Комиссия по проведению трудовой повинности (Комистру д), в состав которой вошли два представителя от Комитета рабочих и один – от заводоуправления. Комиссия сразу занялась возвращением на производство текстильщиков, многие из которых значились в списках рабочих, получали продовольствие в фабричной лавке, но на работу не выходили. Подобная ситуация наблюдалась на фабрике в первые послереволюционные годы, в основном, после простоев. По признанию директора фабрики Синявина поначалу в связи с непрерывным сокращением производства администрация увольняла рабочих, потом они сами начали покидать предприятие в связи с тяжелым материальным и продовольственным положением²¹. Процесс этот происходил хаотично, официально увольнения зачастую не оформлялись, просто вместо не вышедшего работника ставился запасной. В результате к началу 1920 г. руководство предприятия могло лишь приблизительно определить, какое количество рабочих числится в разных отделах, а какое реально выходит на смену.

¹⁶ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.7, 11, 16.

¹⁷ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.24, 25, 32.

¹⁸ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.34.

¹⁹ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.39.

²⁰ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.13. Л.47.

²¹ ЦДНИ ЯО. Ф.124. Оп.1. Д.126. Л.6.

В первые дни своей деятельности Комистру д приняла несколько постановлений, которые должны были способствовать наведению порядка на фабрике. Во-первых, коменданты фабричных жилых корпусов должны были произвести перепись всех проживавших там рабочих и служащих с указанием их возраста, семейного положения, места работы. На основе этих списков в дальнейшем планировалось выяснять, кто из работников не выходит на свои рабочие места и по каким причинам. Во-вторых, отныне конторщики должны были ежемесячно предоставлять Комиструд списки прогульщиков и опаздывающих. В-третьих, Комиссия запросила от отдела социального обеспечения списки рабочих и служащих, пользовавшихся пособиями «по болезни и семейному положению», и потребовала провести медицинское освидетельствование всех, получавших пособие по болезни. Сделать это оказалось непросто, поскольку для реализации данного решения необходимо было согласие врачей. Последние же разделились на две группы: три человека выступили за проведение освидетельствования, а трое других — против. В итоге вопрос «остался открытым» на неопределенное время²².

Комендантам фабричных жилых корпусов потребовалось две недели, чтобы произвести перепись всех проживавших там рабочих и служащих. После этого началось выявление работников, отсутствовавших на своих рабочих местах. Т аким образом посылались извещение от имени Комиссии с просьбой прийти и объяснить причину своего отсутствия на производстве. Некоторых приходилось «приглашать» через милицию или комендантов. Однако являлась лишь малая часть. Поэтому Комиструд временно запретила выдачу продовольствия из фабричной лавки тем, кто не являлся по приглашению. Эта мера оказалась весьма действенной и впоследствии использовалась еще неоднократно²³. За несколько месяцев, с июня по сентябрь 1920 г., Комиструд определила местонахождение более 1300 человек. Большинство из них не выходили на свои рабочие места по причинам, признанным уважительными. Но более 300 человек были направлены для разбирательства в Товарищеско-дисциплинарный суд²⁴, который начал свою деятельность на бывшей Ярославской Большой мануфактуре 4 июля 1920 г.

Таким образом, на первых же заседаниях дисциплинарного суда встал вопрос о необходимости

выработать меры для борьбы со все учащающимися прогулами рабочих фабрики. Значительное число прогульщиков вынуждало руководство держать на предприятии «огромные комплекты, чтобы поддерживать определенное число работающих машин». Участились случаи отказов становиться на места не вышедших на работу. «Отсюда задержки в правильном распределении материалов производства и полное нарушение нормативной работы»²⁵. 24 июля 1920 г. члены Товарищеско-дисциплинарного суда приняли решение, что в зависимости от количества прогулов к нарушителям могут применяться следующие виды наказаний:

✓ за 1 день прогула – строгий выговор (если это первый прогул), в случае повторения рабочего могли лишиться продовольствия на срок от 1 недели и больше;

✓ за прогул от 2 до 4 дней рабочий должен был отработать сверхурочно несколько дней по 2 часа (иногда это время могло оплачиваться, иногда работа была бесплатной).

На этом же заседании дисциплинарного суда отмечалось, что среди служащих немного прогульщиков, но зато многие из них очень часто опаздывают на работу. У некоторых в течение 10 дней фиксировалось от 8 до 10 опозданий. Поэтому было принято решение, что за каждые 10 минут опозданий служащий должен отработать один час сверхурочно без оплаты.

Сохранившиеся протоколы заседаний товарищеско-дисциплинарного суда за июль 1920–март 1922 гг. позволяют выявить наиболее распространенные виды нарушений трудовой дисциплины, меры взысканий, налагавшиеся судом на рабочих.

Все поступавшие в товарищеско-дисциплинарный суд дела группировались следующим образом:

Невыходы на работу (прогулы, опоздания, уход с работы до окончания смены и др.), за которые суд мог назначить следующие меры взыскания:

- ✓ бесплатные сверхурочные работы,
- ✓ отработать без прогулов 1-3 месяца,
- ✓ посылка на общественные и принудительные работы,
- ✓ увольнение.

Недобросовестное и небрежное отношение к выполняемой работе (злоупотребление служебным положением, работа на себя, занятие посторонними делами и др.) могли повлечь за собой:

- ✓ выговор и порицание,
- ✓ общественные и принудительные работы.

²² ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.15. Л.191-192.

²³ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.15. Л.123-124, 191-192.

²⁴ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.15. Л.123-124, 191-192.

²⁵ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.159. Л.16.

За нарушение правил внутреннего распорядка (неподчинение распоряжениям представителей администрации, оскорбление должностных лиц, отказ от работы, «дезорганизирующее поведение» и др.), как правило, рабочий получал:

- ✓ выговор, порицание, предупреждение,
- ✓ направление на общественные и принудительные работы.

«Хищение и утайка фабрикатов» (воровство) влекли за собой:

- ✓ выговор, порицание (в редких случаях),
- ✓ уменьшение, лишение премии,
- ✓ общественные принудительные работы,
- ✓ «заключение в концлагерь»,
- ✓ увольнение.

За все виды нарушений мог последовать перевод работника на низшую должность, что автоматически влекло снижение заработка.

В большинстве случаев выговор выносился тем рабочим, которые совершили тот или иной проступок впервые. Обычно при вынесении выговора дисциплинарный суд использовал в качестве способа давления на работника угрозу более строгого наказания в случае продолжения дисциплинарных нарушений (причем, указывался конкретный вид возможного наказания и срок, на который оно может быть наложено).

По решению ТНБ от 29 июля 1921 г. все проступки, связанные с хищением продуктов производства (а также и попытки хищения) были разделены на 5 групп в зависимости от количества и качества украденного, от повторяемости случаев хищения работником и от конкретных сопутствующих обстоятельств. Товарищеско-дисциплинарный суд относил виновного к той или иной группе и учитывал это при наложении взыскания. Так, месячная денежная и натуральная премия для отнесенных к первой группе понижалась на 100% (т.е. они ее лишались), ко второй группе – на 80%, к 3-й – на 60%, к 4-й – на 40%, к 5-й группе – на 20%²⁶.

В случае поступления в Товарищеско-дисциплинарный суд «крупных дел, ему неподсудных», таковые должны были передаваться в Народный Суд, при этом до вынесения решения обвиняемые отстранялись от работы на фабрике. После упразднения дисциплинарных судов для рассмотрения Народным судом передавались случаи, которые выходили за рамки компетенции фабричного руководства и попадали под действие Уголовного Кодекса. Это были почти исключительно дела, заводившиеся по факту кражи работниками фабрич-

ного имущества (пряжи, ткани, шпуль, стекол, инструментов и пр.). Установилась практика информирования руководства фабрики о вынесенных приговорах (обвинительных или оправдательных) и мерах наказания работников. Надо отметить, что нередко характер наказания не отличался от того, который предполагался Товарищеско-дисциплинарным судом в период его функционирования. Так, в 1920 г. Народный Суд 5-го района г. Ярославля по делам о кражах казенного имущества работниками фабрики «Красный Перекоп» определял следующие виды наказаний: 1) лишение свободы на срок до трех месяцев; 2) принудительные общественные работы на срок от трех недель до двух месяцев с лишением свободы или без такового.

При этом зачастую эти наказания давались условно, либо подлежали исполнению только «в случае повторного проступка в течение года». В качестве смягчающих обстоятельств указывались: длительная «беспорочная» служба на фабрике, преклонный возраст, тяжелое материальное положение семьи и т.п.²⁷ Случалось, Народный Суд выносил и оправдательные приговоры²⁸. Один из приговоров суда заслуживает особого внимания. Разбиралось дело о краже с фабрики пряжи и шнурков, совершенной молодой работницей О. А. Макшаевой. «Принимая во внимание сознание обвиняемой, [...] имея ввиду переходный возраст подсудимой и считая совершенный проступок по легкомыслию» Народный Суд вынес следующий приговор: «общественное порицание с разъяснением о преступности расхищения государственного достояния и предупреждение, что повторение проступка повлечет за собой строгое наказание без всякого снисхождения»²⁹. Подобная снисходительность при вынесении судебных решений, очевидно, препятствовала борьбе с хищениями как казенного, так и личного имущества в фабричных и жилых корпусах фабрики. Отметим, что в 1922–1924 гг. приговоры за кражи стали более жесткими, предусматривая лишение свободы на различные сроки до одного года, но при этом сохранилась практика рассмотрения в качестве смягчающих обстоятельств тяжелого материального положения семьи, длительной службы на предприятии, а также «пролетарское происхождение»³⁰. Однако в условиях новой экономической политики, которая привела к восстановлению производства и пуска в ход простаивавшего

²⁷ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.154. Л.430, 486-491, 516-518.

²⁸ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.154. Л.508, 525.

²⁹ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.154. Л.485.

³⁰ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.154. Л.16-17, 85, 158; Д.275. Л.49, 79, 85, 92.

²⁶ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.23. Л.45.

ранее оборудования, вместо общественных работ в качестве наказания предусматривалась работа в течение нескольких месяцев на том же предприятии, в той же должности, но с понижением тарифной ставки на несколько разрядов³¹.

В целом сохранившиеся протоколы заседаний товарищеско-дисциплинарного суда и свидетельства представителей фабричной администрации позволяют заключить, что количество прогулов и хищений фабрикатов постепенно сокращалось на протяжении 1921 года. Это те виды нарушений, за которые налагалось наиболее суровое наказание: за период с 6 июня по 12 декабря 1921 г. было уволено 21,8% рабочих, признанных виновными в хищении фабричного имущества; для прогульщиков эта цифра составляет 20,1%³² (причем постановления об увольнении в воспитательных целях вывешивались «на видных местах»³³). Выговоры и порицания практически не оказывали влияния на состояние трудовой дисциплины.

Однако, интересно, что параллельно со снижением хищений фабрикатов из фабричных корпусов, возросло количество краж из фабричных складов, из кооператива и даже из каморок жилых корпусов. Ситуация была столь сложной, что Пленум Комитета рабочих и служащих фабрики 18 ноября 1921 г. постановил:

«1. Увеличить охрану фабрики.

2. Ввести условное военное положение, не опубликовывая его.

3. Ввести очередное дежурство членов Райкома и Фабкома не только Р.К.П.

4. Выселить из квартир лиц, замеченных в преступлениях»³⁴.

В воровстве были замечены не только рабочие, но и служащие. В архиве сохранился протокол санитарного осмотра членами М.С.Ч.К. столовая детского приюта им. Будкина, действовавшего при фабрике, составленный 11 марта 1921 г. В нем говорится:

«При осмотре столовой замечен следующий случай: на полу в кухне стояли 7 жестяных баков с оставшейся горячей пищей, которая, по заявлению директора столовой, осталась от обеда и будет раздаваться на следующий день, и рядом с этими баками стояли два полуведерных бака также с горячей пищей для 2-х служащих столовой.

При обследовании содержимого 7 баков оказалось, что в баках одна мутная жидкость с ничтож-

ной примесью капусты и картошки без всяких следов мяса, между тем в 2-х баках для служащих было найдено изрядное количество крошеного мяса и мозговые кости. На вопрос М.С.Ч.К. почему такое большое различие между горячей пищей для детей и для служащих, заведующий ответил, что служащие не могут жить на свое ограниченное жалование и потому так поступают»³⁵.

Поскольку с началом деятельности Товарищеско-дисциплинарного суда наказания за прогулы стали более суровыми, да и администрация стала более жестко подходить к прогульщикам, рабочие нашли другую возможность отсутствовать на производстве. В 1920 г. средний процент не выходящих на работу за год составил 37%, из них 21% рабочих находились на больничных листах³⁶.

Сведения, собранные по инициативе руководства за январь-апрель 1921 г. показали значительный процент рабочих, не выходящих на работу по больничным листам: в январе — 23,6%, в феврале — 25,6%, в марте — 30,7%, в апреле — 34,8%³⁷.

Столь высокий процент рабочих, не выходящих на предприятие по болезни, можно объяснить, с одной стороны, участвовавшими заболеваниями в условиях общего недостатка продовольствия и одежды. С другой стороны, правление фабрики отмечало явное стремление рабочих «сесть на Больничную кассу» при первой же возможности³⁸, и таким образом сохранить заработок и получить возможность заниматься своим хозяйством, подработками и т.д.

После разбора ситуации стало понятно, что большинство неработающих и сидящих на больничной кассе — это «рабочие-собственники, которые имеют дома, скотину», и больничные листы они берут «для исполнения домашних работ». При этом страховая касса «уплачивает заработку полностью без особых затрат дней», что приводит к неверному расходованию страховых средств. Также отмечалось, что в результате сложившейся ситуации страдают (несут убытки) «те рабочие, которые честно относятся к труду, поскольку из-за невыходов на работу «рабочих-собственников» понижается производительность, а, следовательно, теряется заработок»³⁹.

Пытаясь переломить ситуацию в лучшую сторону, члены пленума фабричного комитета на

³¹ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.154. Л.142, 216.

³² ЦДНИ ЯО. Ф.1737. Оп.36. Д.14. Л.162, 163.22, 30.

³³ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.30. Л.363.

³⁴ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.3. Д.7. Л.7; Ф.1737. Оп.36. Д.10. Л.77.

³⁵ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.22. Л.1.

³⁶ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.285. Л.92.

³⁷ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.159. Л.17.

³⁸ ГАЯО. Д.159. Л.17-18.

³⁹ ЦДНИ ЯО. Ф.1737. Оп.36. Д.23. Л.5; Ф.713. Оп.3. Д.15. Л.8.

заседании 21 июля 1921 г. постановили увольнять прогульщиков без права последующего повторного приема на предприятие⁴⁰. Осенью 1921 г. при больнице по инициативе фабричного комитета было создано «бюро контролеров», которые должны были «следить за больными, сидящими на больничной кассе». В октябре 1921 г. на заседании фабричного комитета директор фабрики А. С. Сивянин отмечал, что всего на фабрике числится около 5 000 рабочих, а выходит на работу реально 3739 человек, т. е. «более 1 000 человек сидят на Больничной кассе и манкируют работами»⁴¹. В декабре 1921 г. на общем собрании рабочих и служащих предприятия отмечалось, что создание контрольного бюро при больнице дало положительные результаты: до его организации «на больничной кассе было 1160 человек, а теперь осталось 253 человека»⁴².

20 октября 1921 г. на Пленуме комитета рабочих и служащих фабрики обсуждался вопрос «о праве пользования больничными листами не работающих по болезни детей». Врач фабричной больницы объяснил, что больных детей много, а в больнице всем мест не хватает; ведь «не может мать оставить больного ребенка и пойти на работу», поэтому ей выписывается больничный лист. Председатель фабричного комитета возразил, что при проверке оказалось: многие дети «здоровы, бегают, гуляют», а матери продолжают сидеть на больничном (некоторые по 2–3 месяца). У частных заседаний постановили, что срок выплаты по больничным листам не работающим в связи с болезнью детей не должен превышать 3-х дней (согласно инструкции Здравоохранения). По истечении этого срока выплата прекращается, но выдается «документ на право освобождения от работы». Выдача больничных листов в связи с болезнью ребенка «должна быть под строгим контролем контрольной комиссии при больнице, а также и проверка сидящих по детям на домах»⁴³.

Принятые меры дали результат. Если в 1921 г. в около 25% работников предприятия каждый месяц находились на больничной кассе, то в 1922 г. этот показатель уменьшился до 12%⁴⁴, %, а в 1923 г. — до 3,65%. Однако, по сравнению с дореволюционным периодом и эта цифра была весьма велика: в 1913 г. в среднем 1,8% рабочих ЯБМ каж-

дый месяц находились на больничном листе, т. е. был в 2 раза меньше, чем в 1923 г.

Возможно, сокращение числа рабочих, сидящих «на Больничной Кассе», в 1922–1923 гг. было связано не только с усилением контроля и принятием жестких мер со стороны руководства для борьбы с подобной практикой. Кризис военного коммунизма обусловил переход к нэпу. В сложившейся ситуации дальнейшее усиление принудительных мер было невозможно. На первый план выдвигаются материальные трудовые стимулы.

Несмотря на рост роли заработной платы как значимого элемента трудовой мотивации в годы нэпа, руководство предприятий по-прежнему практиковало меры принуждения, прежде всего для решения проблем трудовой и производственной дисциплины. Правление комбината «Красный Перекон» в 1923–1924 гг. неоднократно отмечало, что количество прогулов по-прежнему превышает дореволюционные показатели. Так, выборка за 6 месяцев (с сентября 1923 г. по март 1924 г.) по ткацкому отделению показала, что за этот период 151 чел. (это 8,2% от числа всех рабочих отделения) прогуляли 698 дней, т. е. по 4,6 дня на человека. Число прогулов у них колеблется от 3 до 21 дня. Причем, заведующий новой фабрикой отмечал, что «у лиц, имеющих 6 и более прогулов наблюдается у всех без исключения и значительное количество брака в ткацком товаре»⁴⁵. В целом процент прогулов на фабрике в этот период превышал показатели 1913 г. в 1,6 раза (8% в 1923 г. вместо 5% в 1913 г.).

В апреле 1924 г. на собрании фабричной партийной организации вновь констатировалось: «В настоящее время *вопрос о трудовой дисциплине является одним из основных вопросов производства – вопросом жизни и смерти*, требующим немедленного решения... Пока мы имеем целый ряд фактов нарушения трудовой дисциплины: отказ от работы, нарушением правил внутреннего распорядка — пьянство в фабрике, несерьезное отношение к работе, ... что видно из случаев порчи товаров и т.д.»⁴⁶.

На расширенном заседании правления фабрики с представителями фабрично-заводского комитета (ФЗК), расценочно-конфликтной комиссии (РКК) Женотдела, Отдела труда да, проходившем 20 марта 1924 г. и посвященном исключительно вопросам трудовой дисциплины, было принято следующее постановление: «В целях борьбы с наиболее серьезными систематическими прогулами, принимающими хронический характер, необходимо со стороны фабко-

⁴⁰ ЦДНИ ЯО. Ф.1737. Оп.36. Д.23. Л.5.

⁴¹ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.3. Д.7. Л.11; Ф.1737. Оп.36. Д.10. Л.26.

⁴² ЦДНИ ЯО. Оп.2. Д.10. Л.3.

⁴³ ЦДНИ ЯО. Оп.3. Д.7. Л.9; Ф.1737. Оп.36. Д.10. Л.57.

⁴⁴ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.285. Л.92-93.

⁴⁵ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.285. Л.92 об.

⁴⁶ ЦДНИ ЯО. Ф.1. Оп.27. Д.1520. Л.38.

ма принятие мер морального воздействия. В то же время предложить правлению немедленно приступить к выяснению регулярно прогуливающих в последние 3 месяца, начиная с 1 января с. г. и принять меры к административному воздействию вплоть до увольнения с фабрики, согласовав свои действия с фабкомом и РКК». На практике такое «согласование действий» получалось далеко не всегда.

В итоге правлению предприятия за годы нэпа так и не удалось добиться снижения доли рабочих, допускавших самовольные прогулы (т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительной причины). Более того, на первых порах эти цифры возрастают. В 1923/24 хозяйственном году доля рабочих, допустивших такое нарушение, составляла 7,61%, в 1924/25 г. – 8,64%, в 1925/26 г. – 9,07%, в 1926/27 г. – 7,63%⁴⁷.

Несмотря на контроль за опозданиями и наложение взысканий, этот вид дисциплинарного нарушения также являлся весьма распространенным среди рабочих и служащих Ярославской прядильно-ткацкой фабрики. Опоздания более чем на 15 минут фиксировались при входе на фабрику старшими рабочими и табельщиками по отделам. В течение месяца минутные опоздания превращались в часы прогулянного рабочего времени.

Самой недисциплинированной группой рабочих на предприятии являлись подростки и молодежь в возрасте до 24 лет. Они чаще нарушали правила работы, выражали непослушание, уходили от машин в течение смены, отказывались выполнять порученную им работу, открыто грубили представителям административного персонала. Приведем несколько из зафиксированных в документах случаев.

В декабре 1921 г. заведующий новой фабрикой К. В. Мореев сообщил в Товарищеско-дисциплинарный суд, что «ученица ткацкой А. К. Шайдахова, учась уже около 5 месяцев (с постоянными перерывами) до сих пор работать не умеет. В фабрику на работу опаздывает. Свидетели: учительница Киселева и табельщик Алексеев. Прошу ее с работы уволить»⁴⁸.

28 января 1922 г. К. В. Мореев записал, что во время рабочей смены заметил ученика ткацкой Александра Свистунова, который «вместо того, чтобы учиться, все время ходит по фабрике». Для разбирательства дела в Товарищеско-дисциплинарном суде это подтверждают мастер и учительница-ткачиха⁴⁹.

⁴⁷ ГА ЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.436. Л.136.

⁴⁸ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.211. Л.1 об.

⁴⁹ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.211. Л.11 об.

3 марта 1922 г. старший рабочий ткацкой С. К. Виноградов обратился к заведующему новой фабрикой с «убедительной просьбой удержать из его комплекта ученицу Цыпленкову Р. П., которая совершенно не работает, а бегает по фабрике и сидит по клозетам, и прямо заявляет, что она никого не боится, работать не хочет и ругается. Выработка ее крайне незначительная». И далее приводится список свидетелей подобного поведения⁵⁰.

В тот же день, 3 марта 1922 г. старший рабочий ткацкой Ровнов А. Н. заявил, что «нет никаких сил работать с учеником, который все время озорничает, так например он насыпал своей сменнице в челнок табак, вследствие чего она при дувании нитки чуть не задохнулась»⁵¹.

Ситуация с подростками на производстве ещё более усложнилась после введения контроля за соблюдением 8% «молодежной брони», когда увольнение подростков-нарушителей стало делом затруднительным. В 1924 г. был случай, когда старшие рабочие прядильного отделения просили убрать подростков с рабочих мест, чтобы обеспечить остальным нормальные условия труда. В конфликт вмешалась администрация, подростки «были призваны к порядку», конфликт спустили на тормозах, но на ситуацию в целом это никак не повлияло.

Заведующие как старой, так и новой фабриками неоднократно отмечали, что «средств воздействия у администрации нет никаких кроме увещания, но это средство в большинстве случаев оказывает лишь незначительное влияние».

Расширенное заседание правления 20 марта 1924 г., «констатируя факт падения трудовой дисциплины среди рабочих фабрики, особенно подростков и молодежи», признало «необходимым:

В целях всемерного поддержания фабричной дисциплины на должной высоте требовать точного и неуклонного выполнения всеми работающими, в том числе подростками, всех своих обязанностей согласно правил общего фабричного распорядка. Против нарушающих фабричную дисциплину принимать меры воздействия вплоть до увольнения с фабрики.

Возложить общее наблюдение работой подростков и молодежи, не получивших квалификации и нуждающихся в посторонней помощи, на инструкторов, старших рабочих и технический административный персонал, установив для этого соответствующий контроль и наблюдение.

⁵⁰ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.211. Л.26 об.

⁵¹ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.211. Л.26 об.

В целях подготовки подростков к квалификации считать необходимым по возможности целесообразное использование последних путем обучения на определенных машинах».

Этот «молодежный вопрос» вызывал столь сильное беспокойство со стороны руководства ещё и потому, что как раз в 1923-1925 гг. значительная часть квалифицированных, опытных работников, трудившихся на ЯБМ и до 1917 г., стала покидать производства в силу возраста и переходить на социальное обеспечение. Заменить их зачастую было нечем, что крайне негативно сказывалось на работе предприятия.

Еще одной проблемой, наличие которой неоднократно отмечалось в первой половине 1920-х годов, являлось пьянство рабочих, «которое втягивало и молодежь, и женщин-работниц» и которое влекло за собой еще целый ряд нарушений трудовой и производственной дисциплины. Для борьбы с пьянством предпринимались попытки сочетать меры «морального воздействия и воспитательной работы» и «меры административного характера». Предлагалось организовывать специальные кружки, Уголки. Культотдел устраивал беседы и лекции на тему: «Пьянство: его вред и последствия».

На открытом собрании членов и кандидатов партячейки механического завода Ярославской прядильно-ткацкой фабрики 13 января 1924 г. было принято решение периодически устраивать «политические и общественные суды над пьянством», устраивать бойкоты, заносить на «черную доску». Кроме того, с этого момента замеченные в пьянстве могли получить отметку в профсоюзном или партийном билетах, выговор с занесением в личное дело. В качестве крайних мер предлагалось использовать 1) «перевод с высшей категории зарплаты на низшую», 2) «увольнение на срок с фабрики».

В летние месяцы 1924 года пьянство «немного сократилось». В значительной степени это объяснялось тем, что по договоренности с соответствующими органами в рабочих районах, в том числе и районе «Красного Перекопа», были закрыты пивные. Однако, это практически сразу же породило иную проблему: скупая сахар и дрожжи, рабочие начали гнать самогонку. В результате участники Пленума 2-го горрайкома РКП(б) решили «возбудить ходатайство перед губкомом о необходимости распоряжения кооперативным и др. организациям о сокращении количества продажи перед праздниками дрожжей и сахарного песка»⁵². На этом же

заседании отмечалось, что длительные перерывы в работе на праздники «способствуют усилению пьянства, поэтому в дальнейшем перерывы на праздники устанавливать менее длительные, не более двух дней». Однако все предпринимаемые усилия не давали ощутимого результата. И высшее партийное руководство в лице Политбюро ЦК, обсуждая эту проблему в январе 1926 г., также не могло предложить никаких иных мер по борьбе с пьянством рабочих, кроме мероприятий «культурно-просветительского характера» и использования различных форм наказания⁵³.

Критическое положение с состоянием производственной дисциплины и пьянством рабочих комбината «Красный Перекоп» отразилось на страницах прессы. В феврале 1926 г. в местной газете «Северный рабочий» (№ 40) появилась статья, сообщавшая во всех подробностях о чрезвычайном происшествии на комбинате «Красный Перекоп», которое чуть не завершилось взрывом паровых котлов. 13 февраля, в день выдачи заработной платы, «старший дежурный кочегар Григорьев, его первый помощник Максимов и второй помощник Ефимов, явившись на вахту к котлам большой паровой машины новой фабрики, решили «сообразить»⁵⁴. Они выбрали для этого момент, когда главный механик Кожевников и его помощник Власьев пошли обедать. Все трое дежуривших уснули, и лишь по счастливой случайности не произошло катастрофы, которая могла привести не только к разрушению фабрики, но и к человеческим жертвам. К тому-то сказал Власьеву о том, что вся смена кочегаров «вышла из строя», и тот успел остановить паровую машину. Автор статьи требовал не ограничиваться в подобных случаях административным взысканием, а приравнивать их к уголовным преступлениям с соответствующими мерами наказания.

20 апреля 1926 г. в центре обсуждения Технического Совета при фабрике «Красный Перекоп» в очередной раз стоял вопрос о внутрифабричной дисциплине и о взаимоотношениях между рабочими, рабочими и инженерно-техническими работниками. Среди причин, которые, по мнению участников заседания, препятствовали налаживанию должного уровня дисциплины назывались: 1) принятие на фабрику 3 тыс. новых рабочих в связи с происходившим расширением производства и пуском в ход ранее простаивавшего оборудования; 2) недостаток и перегруженность технического

⁵³ Российский государственный архив социально-политической истории (РГАСПИ). Ф.17. Оп.163. Д.540. Л.28.

⁵⁴ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.308. Л.103-104.

⁵² ЦДНИ ЯО. Ф.124. Оп.1. Д.187. Л.75 об.

персонала, а также отсутствие уважения к нему со стороны рабочих; позиция рабкоров, которые еще более обостряли отношения между рабочими и административным и техническим персоналом фабрики. Принятое постановление содержало перечень мер, которые должны были реализовываться в целях усиления кампании за поднятие производственной дисциплины. Среди них указывались: необходимость активного взаимодействия рабочих и технического персонала в рамках производственных совещаний, усиление контроля со стороны партийных органов за деятельностью рабкоров, сведение к минимуму вмешательство профуполномоченных в деятельность административно-технического персонала, внесение изменений в «Правила внутреннего распорядка» и «Табель взысканий» с целью ужесточения наказания за различные дисциплинарные нарушения⁵⁵. Подобного рода решения неоднократно принимались и до этого, однако по-прежнему не было предложено каких-либо конкретных и действенных мер за исключением того, что отныне предлагалось выдавать заработную плату только по субботам, чтобы следующий после этого день был выходным.

Изменения, вносившееся в законодательство, нередко заставляли пересматривать и внутрифабричные документы. 26 марта 1925 г. на заседании Тарифно-экономического отдела Ярославского губернского профсоюза текстильщиков с представителями от РКК и комиссий Охраны Труда фабрик, объединяемых губернским от делом профсоюза, рассматривался вопрос о внесении изменений в таблицы взысканий предприятий. Это объяснялось тем, что ст. 180 Уголовного кодекса была дополнена пунктом «д», гласившим: «мелкая фабрично-заводская кража материалов и орудий производства, совершенная в первый раз рабочим или служащим, занятым в производстве в пределах своего предприятия, если стоимость похищенного не превышает 15-ти рублей, карается в административном порядке администрацией предприятия». В связи с этим фабричные комитеты и расценочно-конфликтные комиссии должны были договориться с администрацией фабрик о включении в таблицы взысканий такого пункта: «при совершении работающим кражи в 1-ый раз применить перевод его на другую работу или снижение разряда, 2-ой раз — условное увольнение, в 3-й раз — увольнение и предание суду»⁵⁶. Все эти решения должны были согласовываться с РКК.

⁵⁵ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.308. Л.80об.-81.

⁵⁶ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.43. Л.48в.

На протяжении второй половины 1920-х гг. руководство фабрики «Красный Перекоп» пыталось добиться улучшения производственной дисциплины путем ужесточения наказаний за ее нарушение. Так, при сравнении имеющихся у нас полных текстов «Табели взысканий» за 1926 и 1928 годы можно заметить, что для целого ряда наиболее распространенных нарушений взыскания стали более жесткими. При этом список основных мер взыскания не изменился и включал три пункта: «I) Выговор с объявлением по от делу; II) Выговор или перевод на низшую должность; и то, и другое с объявлением по фабрике; III) увольнение»⁵⁷. Тяжесть налагавшегося взыскания напрямую зависела от повторяемости проступка в течение определенного срока⁵⁸.

Однако в «Табели взысканий» специально фиксировалось право рабочего оспорить правильность наложенного взыскания, подав заявление в РКК. И это существенно снижало эффект от ужесточения всей системы наказаний. На заседании правления Ярославского хлопчатобумажного треста 30 июня 1925 г. обсуждался вопрос о необходимости найти средства для уменьшения количества прогулов. Однако участники этого совещания обратили внимание на то, что попытки хозяйственных органов (руководства) применять более жесткие меры наказания за прогулы «встречают сопротивление со стороны РКК фабрики и профессиональных организаций, отстаивающих почти всег да более мягкие меры вроде выговоров, перемещения с работы на работу и проч., тем более, что Кодекс Законов о Труде, § 47 п. «е», узаконяющий прогул 3-х дней подряд и 6-ти дней вразбивку ежемесячно, затрудняет борьбу с прогулами»⁵⁹.

Ужесточение наказаний за различные нарушения правил внутреннего распорядка, которое пыталось провести руководство предприятия через «Табель взысканий», не оказывало должного эффекта на рабочих, поскольку они могли подать заявление в расценочно-конфликтную комиссию с просьбой о пересмотре дела и применения более мягкого наказания. В сохранившихся протоколах заседаний РКК фабрики «Красный Перекоп» за май-декабрь 1927 г. зафиксировано немало случаев, когда вместо увольнения к работнику применялись другая, более мягкая, мера взыскания — перевод на нижеоплачиваемую должность. Так,

⁵⁷ ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.480. Л.86; Д.362. Л.84.

⁵⁸ Сведения об административных взысканиях, наложенных на рабочих фабрики «Красный Перекоп», по категориям с октября 1927 г. по июнь 1928 г. приведены в Приложении 1.

⁵⁹ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.39. Л.15.

III-ей мере взыскания (т.е. увольнению) администрацией фабрики были подвергнуты, например, машинист дизеля Догадкин, который был обнаружен спящим в нетрезвом виде во время своего дежурства; прядильщик Некрасов – «за преждевременный самовольный уход с работы и халатное отношение по надзору за машиной»; уборщик-кубовщик Максимов – «за халатное отношение к выполнению служебных обязанностей»; рабочие Новиков и Лысенков – за прогулы; рабочий Цветков – «за то, что явившись на смену вовремя, он не приступил к работе, а ушел по своим личным делам в ячейку»⁶⁰. Показательно, что РКК только в одном из перечисленных случаев поддержала решение руководства предприятия. Это касалось рабочего Новикова, уволенного за систематические прогулы и объяснявшего свой частый невыход на смену необходимостью выполнять обязанности «инструктора духового оркестра» в одном из местных клубов. В другом случае РКК вынесла решение о том, что III-я мера взыскания не соответствовала тяжести совершенного проступка, т.е. зафиксированное нарушение было неверно квалифицировано руководством фабрики: рабочий допустил не прогул, а опоздание на работу более, чем на 10 минут. В связи с этим наказание было смягчено. В остальных упомянутых выше случаях РКК признала, что III-я мера взыскания соответствовала тяжести проступка, но вынесла решение о необходимости смягчения наказания до II-й меры (перевод на нижеоплачиваемую должность). В качестве смягчающих рассматривались следующие обстоятельства: длительный стаж работы на предприятии, дефицит квалифицированных рабочих некоторых специальностей, а также отсутствие серьезных замечаний до этого момента. Показательно, что при разборе случая уборщика-кубовщика Максимова заведующий хозяйственной частью фабрики И. Ф. Скотников заявил о своих неоднократных устных замечаниях в адрес этого работника. Однако члены РКК не приняли в расчет данное обстоятельство, поскольку все замечания и нарушения должны были фиксироваться письменно и не позднее, чем через 15 дней после их выявления, что было зафиксировано в «Табели взысканий».

Отметим, что рабочие оспаривали решения администрации предприятия не только в случае наложения максимального взыскания (когда они теряли работу), но и когда их подвергали наказаниям I и II степени, если это представлялось им несправедливым и незаслуженным. В этих случаях РКК

почти всегда поддерживала решения руководства фабрики⁶¹. В результате за период 1923-1928 гг. руководители «Красного Перекопа» не добились улучшения производственной дисциплины. Более того, документы свидетельствуют о росте количества нарушений, в первую очередь прогулов (см. Приложение 2).

Проблемы трудовой дисциплины волновали и руководство столичных текстильных предприятий. В распоряжении директора Первой московской ситценабивной фабрики от 29 сентября 1926 г. обращалось внимание на то, что «Несмотря на своевременные предупреждения, некоторые группы рабочих во время обеденного перерыва и вечером по окончании работы уходят из мастерских до фабричного гудка, преждевременно снимая табельные номера как свои, так и за других. Подобные действия отдельных рабочих нарушают нормальный ход работы фабрики и подрывают трудовую дисциплину». Все нарушители должны были подвергаться административному взысканию, однако, в распоряжении не уточнялся характер взысканий. Всем мастерам и табельщикам предлагалось (а не вменялось в обязанность! – *И.Ш.*) «наблюдать, чтобы табельные номера снимались в установленное время и не допускались злоупотребления»⁶². Однако снизить остроту данного вопроса не получилось. И распоряжение директора этой фабрики от 15 ноября того же 1926 г. полностью было посвящено разбору ситуации, происшедшей за неделю до этого, 8-го ноября. В этот день 16 рабочих набивного корпуса не вышли на работу без уважительной причины, результатом чего стал лишний расход топлива и «недовыработка» 750-ти кусков ситца. Однако в качестве наказания прогульщикам просто «поставили на вид». Никаких иных мер взыскания руководство предприятия не использовало, «принимая во внимание вполне искреннее желание товарищей исправить свою ошибку». Далее директор в очередной раз призвал всех рабочих соблюдать правила внутреннего распорядка и трудовую дисциплину: «В интересах нормальной работы фабрики и совершенного устранения беспричинных прогулов, наносящих непоправимый вред производству – всем рабочим предлагается совершенно воздержаться от прогулов по неуважительным причинам. В экстренных случаях, когда требуется отпуск по уважительным причинам, необходимо обращаться за разрешением к мастеру». Распоряжение заканчивалось предупреждением,

⁶⁰ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.104. Л.43, 87, 132, 141, 164, 194.

⁶¹ ЦДНИ ЯО. Ф.713. Оп.1. Д.104. Л.144, 174, 180, 214.

⁶² ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.145. Л.41.

что «в дальнейшем к тем рабочим, кои будут продолжать беспричинные прогулы будут применяться все меры, имеющиеся в распоряжении фабрики согласно табеля взысканий и существующих правил внутреннего распорядка»⁶³.

Наше исследование показало, что принудительные меры (наказания) применялись руководством предприятий на всем протяжении рассмо-

⁶³ ЦАГМ. Ф.426. Оп.1. Д.145. Л.56.

тренного периода (1918-1929 гг.), в первую очередь, для поддержания должного уровня производственной дисциплины. Им отводилась значимая роль, особенно в годы «военного коммунизма», когда возможности материального поощрения были серьезно ограничены. Вопросами поддержания дисциплины и порядка на предприятиях занимались фабричные комитеты, расценочно-конфликтные комиссии, правления предприятий, партийные

Таблица 1

Сведения об административных взысканиях, наложенных на рабочих фабрики «Красный Перекоп». Октябрь 1927 г. – июнь 1928 г.

	I взыскание		II взыскание		III взыскание		Итого
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	
1927 г. октябрь	19	-	6	1	44	5	75
ноябрь	10	2	7	1	21	6	47
декабрь	11	-	9	-	14	2	36
1928 г. январь	3	-	7	-	7	8	25
февраль	1	-	-	-	17	1	19
март	20	1	17	7	23	2	70
апрель	13	7	7	4	19	2	52
май	6	1	-	3	18	1	29
июнь	9	-	6	1	27	2	45
Итого	92	11	59	17	190	29	398

Источник: ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.436. Л.9. Итоговые графы подсчитаны нами.

Таблица 2

Доля рабочих фабрики «Красный Перекоп», отсутствовавших на производстве по различным причинам. 1923-1928 гг.

	Состояло в организациях, делегациях, командировках (%)	В связи с родами (%)	По болезни (%)	По уважительным причинам (%)	Самовольные (прогулы) (%)	Итого (%)
1923/24	0,43	1,93	2,52	1,22	1,51	7,61
1924/25	0,47	2,55	2,52	0,84	2,26	8,64
1925/26	0,37	3,01	2,26	0,92	2,51	9,07
I кв.1926/27	0,18	2,62	1,94	0,80	2,15	7,69
II кв.1926/27	0,31	2,56	2,16	0,61	2,14	7,78
III кв.1926/27	0,13	2,20	2,26	0,50	2,33	7,42
IV кв.1926/27	0,71	2,14	2,08	0,55	2,18	7,66
сред.за 1926/27	0,33	2,38	2,11	0,62	2,20	7,63
I кв.1927/28	0,35	2,84	2,67	0,30	2,46	8,62
II кв.1927/28	0,19	2,70	2,76	0,27	2,31	8,23
III кв.1927/28	0,15	2,43	2,69	0,31	2,81	8,38

Источник: ГАЯО. Ф.Р-104. Оп.1. Д.436. Л.26об., 136.

ячейки, профсоюзные организации. Это обстоятельство, скорее, препятствовало достижению желаемого эффекта, чем помогало добиться положительных сдвигов. Можно заметить лишь кратковременный эффект от реализовывавшихся мероприятий. Одной из причин этого являлось то, что все перечисленные выше органы и другие создававшиеся руководящие структуры зачастую не согласовывали

свои действия, внося дополнительный разлад в процесс производства и во взаимоотношения с рабочими. Отсутствие единой четкой системы взысканий на протяжении первых послереволюционных лет также уменьшало эффект от их применения. Такая практика с одной стороны явно снижала действенность налагаемого наказания, с другой, вызывала дополнительное недовольствие работников.

Список литературы:

1. Борисова Л. В. Военный коммунизм: принуждение как элемент хозяйственного механизма. М., 2000.
2. Бородкин Л. И., Сафонова Е. И. Государственное регулирование трудовых отношений в годы нэпа: формирование системы мотивации труда в промышленности // Экономическая история. Обзорение. Вып.5. М., 2000. С.23-46.
3. Бородкин Л. И., Сафонова Е. И. «Трехгорка» на пути от 1917 г. к нэпу: эволюция трудовых отношений // Экономическая история. Обзорение. Вып.9. М., 2003. С.59-73.
4. Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения // Социальная история. Ежегодник. 2000. М.: РОССПЭН, 2000.
5. Ильюхов А. А. Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917-1941 гг. М., 2010.
6. Кирьянов Ю. И. Мотивация фабрично-заводского труда в России в зеркале профсоюзной прессы 20-х годов XX в. // Экономическая история. Обзорение. Вып. 7. М., 2001.
7. Лукассен Я. Мотивация труда в исторической перспективе: некоторые предварительные заметки по терминологии и принципам классификации // Социальная история. Ежегодник, 2000. М.: РОССПЭН, 2000.
8. Маркевич А. М., Соколов А. К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883-2001 гг. М.: РОССПЭН, 2005.
9. Сафонова Е. И. Московские текстильщики в годы нэпа: квалификация и дифференциация в оплате труда // Экономическая история. Ежегодник. 2000. М.: РОССПЭН, 2001. С.389-419.
10. Соколов А. К. Советская политика в области мотивации и стимулирования труда (1917 – середина 1930-х годов) // Экономическая история. Обзорение. Вып.4. М., 2000. С.39-80.

References:

1. Borisova L. V. Voennyi kommunizm: prinuzhdenie kak element hozyaystvennogo mehanizma. M., 2000.
2. Borodkin L. I., Safonova E. I. Gosudarstvennoe regulirovanie trudovykh otnosheniy v gody nepa: formirovanie sistemy motivatsii truda v promyshlennosti // Ekonomicheskaya istoriya. Obozrenie. Vyp.5. M., 2000. S.23-46.
3. Borodkin L. I., Safonova E. I. «Trehgorka» na puti ot 1917 g. k nepu: evolyuciya trudovykh otnosheniy // Ekonomicheskaya istoriya. Obozrenie. Vyp.9. M., 2003. S.59-73.
4. Van der Linden M. Motivatsiya truda v rossiyskoy promyshlennosti: nekotorye predvaritel'nye suzhdeniya // Social'naya istoriya. Ezhegodnik. 2000. M.: ROSSPEN, 2000.
5. Il'yuhov A. A. Kak platili bol'sheviki: Politika sovetskoy vlasti v sfere oplaty truda v 1917-1941 gg. M., 2010.
6. Kir'yanov Yu. I. Motivatsiya fabrichno-zavodskogo truda v Rossii v zerkale profsoyuznoy pressy 20-h godov HH v. // Ekonomicheskaya istoriya. Obozrenie. Vyp. 7. M., 2001.
7. Lukassen Ya. Motivatsiya truda v istoricheskoy perspektive: nekotorye predvaritel'nye zametki po terminologii i principam klassifikatsii // Social'naya istoriya. Ezhegodnik, 2000. M.: ROSSPEN, 2000.
8. Markevich A. M., Sokolov A. K. «Magnitka bliz Sadovogo kol'tsa»: Stimuly k rabote na Moskovskom zavode «Serp i molot», 1883-2001 gg. M.: ROSSPEN, 2005.
9. Safonova E. I. Moskovskie tekstil'schiki v gody nepa: kvalifikatsiya i differentsiatsiya v oplate truda // Ekonomicheskaya istoriya. Ezhegodnik. 2000. M.: ROSSPEN, 2001. S.389-419.
10. Sokolov A. K. Sovetskaya politika v oblasti motivatsii i stimulirovaniya truda (1917 – seredina 1930-h godov) // Ekonomicheskaya istoriya. Obozrenie. Vyp.4. M., 2000. S.39-80.